

**HUBUNGAN ANTARA ADVERSITY QUOTIENT DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN
(STUDI DI RESTORAN PIZZA HUT)**

SKRIPSI



Oleh:

Indra Setiaka
201210230311059

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2016

**HUBUNGAN ANTARA ADVERSITY QUOTIENT DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN
(STUDI DI RESTORAN PIZZA HUT)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh:

Indra Setiaka
201210230311059

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2016

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Intensi Turnover pada Karyawan (Studi di Restoran Pizza Hut)
2. Nama Peneliti : Indra Setiaka
3. NIM : 201210230311059
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 01 Agustus 2016 – 20 Agustus 2016

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal

Dewan Penguji

Ketua Penguji	: Hudaniah, S.Psi., M.Si.	()
Anggota Penguji	: 1. Muhammad Shohib, S.Psi., M.Si.	()
	2. Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si	()
	3. Ari Firmanto, S.Psi., M.Si	()

Pembimbing I

Pembimbing II

Hudaniah, S.Psi., M.Si.

Muhammad Shohib, S.Psi., M.Si

Malang,
Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Dra. Iswinarti, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Indra Setiaka
NIM : 201210230311059
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi / karya ilmiah yang berjudul:

Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Intensi Turnover pada Karyawan (Studi di Restoran Pizza Hut),

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah / skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 29 Oktober 2016

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Yang Menyatakan

Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si.

Indra Setiaka

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Intensi Turnover pada Karyawan (Studi di Restoran Pizza Hut)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Terlebih atas datangnya agama Islam sebagai rahmat bagi seluruh alam, dan menjadi *the way of life* bagi manusia tanpa terkecuali. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberi tauladan yang baik untuk kesejahteraan seluruh umatnya. Beliau menjadi salah satu contoh bagaimana cara menyeimbangkan profesionalitas dalam berilmu, beragama, dan penerapan antara keduanya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Iswinarti, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Hudaniah, S.Psi., M.Si., selaku Dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, kesabaran, dan ketelatenan untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bpk. Muhammad Shohib S.Psi., M.Si., selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, kesabaran dan ketelatenan untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga, serta selalu memberi semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Diana Savitri S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Wali Psikologi kelas A 2012 yang selalu siap mendengarkan dan membantu keluh kesah saya.
6. Kepada seluruh jajaran Dosen serta para Staff Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang banyak memberikan pengetahuan baru dan memberi pelajaran berharga serta dukungan sehingga penulis bisa termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Pimpinan dan karyawan Pizza Hut cabang Sukarno Hatta, cabang Ciliwung, cabang Semeru dan Cabang Matos Malang sudah berkenan memberikan kesempatan pada saya untuk melakukan penelitian.
8. Kepada keluargaku tercinta, Bapakku Wan Zailani achmad, Ibuku Darwati, serta kedua kakaku Ekwan dan Andi, kedua mbaku Zeni dan Pita serta adik kecilku Rizki tanpa henti memberikan kasih sayang, dukungan, dan do'a sepanjang masa dan tidak pernah putus sehingga penulis selalu termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Psikologi kelas A angkatan 2012 yang selalu memberikan dukungan, keceriaan, serta dalam kondisi suka maupun duka bersama selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Malang.
10. Teman-teman kerja yang selalu mendukung penulis untuk meraih mimpi yang lebih tinggi lagi.
11. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya skripsi ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 29 Oktober 2016

Penulis

Indra Setiaka



DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan.....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Lampiran	vii
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN	3
ADVERSITY QUOTIENT	7
INTENSI TURNOVER.....	9
ADVERSITY QUOTIENT DAN INTENSI TURNOVER.....	11
METODE PENELITIAN	13
Rancangan Penelitian	13
Subjek Penelitian.....	13
Variabel dan Instrumen Penelitian	14
Validitas Instrumen	15
Reliabilitas Instrumen	16
Prosedur dan Analisa Data Penelitian	16
HASIL PENELITIAN.....	17
Deskripsi Subjek Penelitian	17
Identifikasi Skor Skala Adversity Quotient	17
Identifikasi Skor Skala Intensi Turnover.....	17
Uji Normalitas	18
Uji Linieritas.....	18
Uji Hipotesis Penelitian.....	18
DISKUSI	19
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	21
REFERENSI.....	21
LAMPIRAN	25

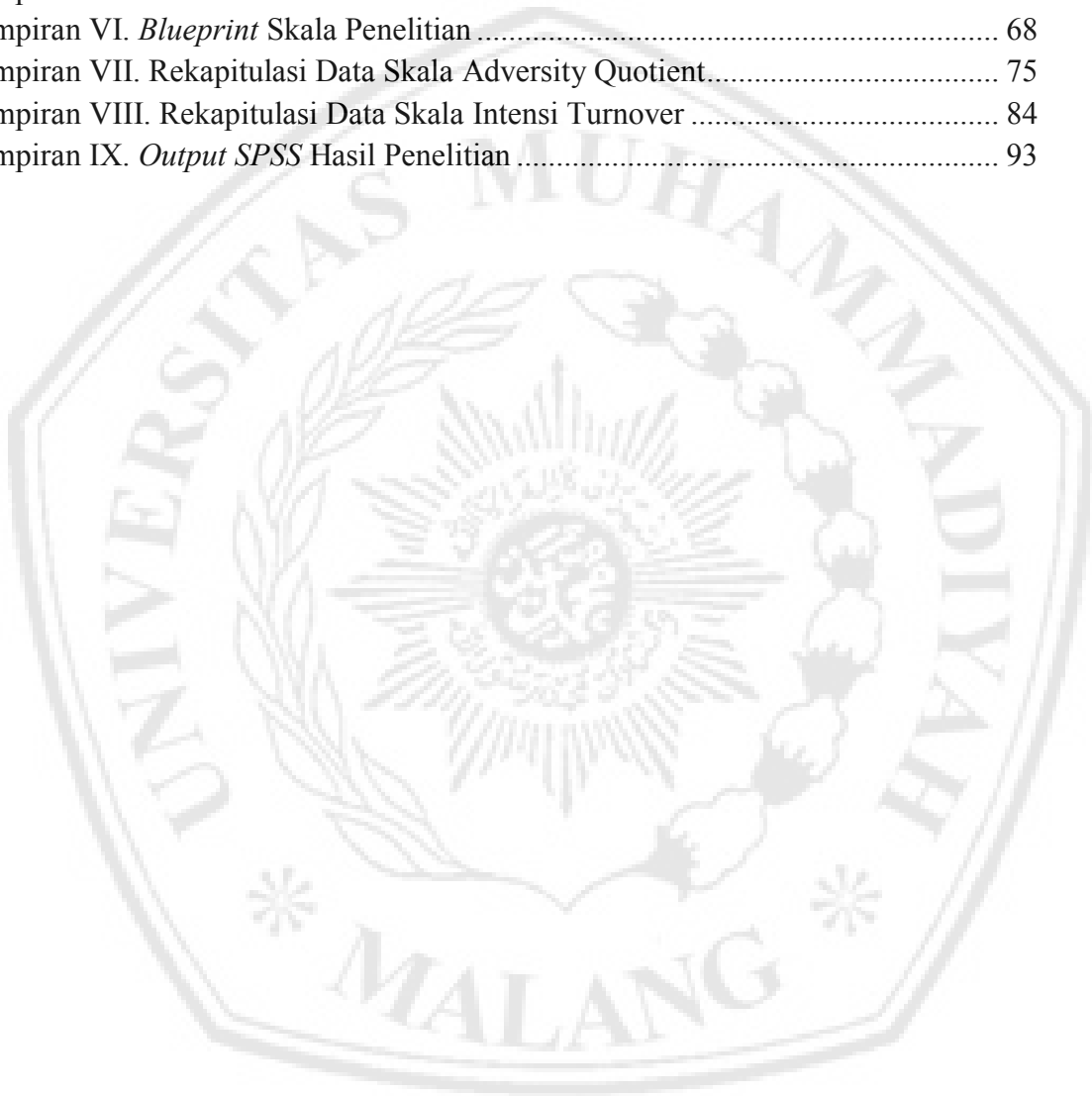
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas Alat Ukur Penelitian.....	15
Tabel 2. Indeks Reliabilitas Alat Ukur Penelitian.....	16
Tabel 3. Deskripsi Subjek Penelitian	17
Tabel 4. Identifikasi Skor Skala Adversity Quotient	17
Tabel 5. Identifikasi Skor Skala Intensi Turnover	17
Tabel 6. Hasil Uji Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	18



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Skala <i>Tryout</i> Adversity Quotient dan Intensi Turnover	26
Lampiran II. <i>Blueprint</i> Skala <i>Tryout</i> A dan Skala <i>Tryout</i> B	31
Lampiran III. Rekapitulasi Hasil <i>Tryout</i>	42
Lampiran IV. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	53
Lampiran V. Skala Penelitian.....	65
Lampiran VI. <i>Blueprint</i> Skala Penelitian	68
Lampiran VII. Rekapitulasi Data Skala Adversity Quotient.....	75
Lampiran VIII. Rekapitulasi Data Skala Intensi Turnover	84
Lampiran IX. <i>Output SPSS</i> Hasil Penelitian	93



HUBUNGAN ANTARA ADVERSITY QUOTIENT DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN (STUDI DI RESTORAN PIZZA HUT)

Indra Setiaka

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

drasetka@gmail.com

Keberagaman dunia kerja yang cukup kompleks, sehingga banyak individu yang merasa stres menghadapinya. Mereka yang tidak mampu mengatasi kesulitan enggan untuk mencoba kembali kewalahan dan emosional, kemudian mundur, berhenti mencoba dan berhenti belajar. Selanjutnya muncul intensi *turnover* dan pada akhirnya karyawan melakukan *turnover*. *Adversity quotient* adalah ukuran bagaimana seseorang memandang dan berurusan dengan hal yang menantang. Sehingga *adversity quotient* bisa menjadi prediktor intensi *turnover*. Penelitian kuantitatif korelasional ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan Pizza Hut di Malang. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 108 orang yang dipilih dengan teknik *Non probability sampling*. Data diperoleh menggunakan skala *adversity quotient* dan skala intensi *turnover*. Teknik analisa data menggunakan uji korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi *adversity quotient* maka akan semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan Pizza Hut di Malang, begitupun sebaliknya. Pengaruh *adversity quotient* terhadap intensi *turnover* sebesar 28,6% ($r = -0,535$; $p = 0,000 < 0,01$; $r^2 = 0,286$).

Kata kunci : *adversity quotient*, intensi *turnover*, karyawan pizza hut

*Correlation between Adversity Quotient and Turnover Intention among the Employees
(Study in Pizza Hut Restaurant)*

Variety of professional jobs with the complexity of job demanding creating additional stress for the workers. They who cannot cope well with their job demanding will become more emotional and overwhelming, give up and no more trying, then stop learning. Later on, it leads to turnover intention and finally employees will do a turnover. Adversity Quotient is the measurement about how the the people perceive and deal with something challeging in their life. So, adversity quotient can be a predictor for turnover intention. The objective of this qualitative correlational study was to of Pizza Hut Malang, with total subjects 108 participants choose by non-probability sampling method. Data collected by adversity quotient scale adn turnover intention scale, and analysed by product moment correlationltest. Result showed that significantly there is negative correlation between adversity quotient and turnover intention. People with high adversity quotient have a low intention for turnover, and it's appy in countrary. The impact of adversity quotient to turnover intention was about 28,6% ($r = -0,535$; $p = 0,000 < 0,01$; $r^2 = 0,286$).

Keywords : *Adversity Quotient, Turnover Intention, Pizza Hut Employees*

Sebelum melakukan perekrutan karyawan pada umumnya perusahaan melakukan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia. Karena dipandang sebagai aset yang paling penting perencanaan sumber daya manusia menghasilkan informasi tentang kebutuhan karyawan di masa mendatang dan program-program untuk menjamin tersedianya karyawan secara tepat, baik jumlah maupun jenis pada saat yang diperlukan, atau dengan kata lain perencanaan sumber daya manusia menghasilkan informasi tentang jumlah dan tipe karyawan untuk direkrut kedalam perusahaan. Sumber daya manusia kini semakin berperan besar dalam kesuksesan suatu organisasi.

Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital dalam organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Ike, 2008)

Tolly (2001), Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover*).

Adapun pengertian karyawan menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia direntang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung atau berpartisipasi dalam aktivitas itu. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk fikiran maupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan, 2002). Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah pekerja yang menyediakan atau memproduksi barang atau jasa baik dalam bentuk fikiran atau tenaga dan berhak menerima bayaran yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya atas hasil kerjanya.

Mobley (1986), mengungkapkan bahwa ada tiga dampak dari pergantian karyawan, baik dampak positif maupun negatif, salah satunya yaitu dampak pergantian karyawan terhadap perusahaan. Pertama, dampak negatif tentunya terlihat dari segi biaya. Biaya tersebut meliputi biaya perekrutan, mencakup periklanan, perjalanan, dan biaya-biaya administratif. Selain biaya perekrutan beberapa perusahaan juga mengeluarkan biaya pelepasan karyawan seperti biaya proses pelepasan, pesangon. Selanjutnya, munculnya masalah pola komunikasi dan sosial, pergantian karyawan dapat menimbulkan efek negatif terhadap keakraban dalam kelompok-kelompok yang telah mengalami pergantian karyawan. Dan terakhir, dampak negatif bagi perusahaan adalah merosotnya semangat kerja karyawan. Pergantian karyawan itu sendiri dapat mendorong pada bertambahnya pergantian akibat dari terciptanya sikap-sikap yang kurang baik dan kemungkinan adanya pekerjaan-pekerjaan lain. Namun dampak positifnya bagi perusahaan seperti, mutasi karyawan yang kurang berprestasi, pembaharuan, fleksibilitas, berkurangnya konflik.

Disisi lain, kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya. Robbins (2007), berpendapat ada empat cara yang dilakukan oleh karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan karyawan. Pertama, kesetiaan adalah ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara pasif menunggu keadaan membaik. Kedua, pengabdian yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan melalui membiarkan kondisi memburuk. Ketiga, suara yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan melalui upaya-upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Dan terakhir, Keluar yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan ke meninggalkan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.JAMSOSTEK mengungkapkan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Sebagian karyawan mengungkapkan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan menyatakan gaji tersebut tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, hal ini memberikan indikasi bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas gaji dan berdampak pada kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan (Handaru & Muna, 2012). Pekerja yang memiliki sikap tinggi terhadap pekerjaan akan lebih rendah absensi dan pengunduran dirinya. Sebaliknya pekerja yang memiliki sikap rendah terhadap pekerjaannya merupakan indikasi dari intensi *turnover*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Johannes, dkk (2014), tingkat kompensasi yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan intensi *turnover*, iklim organisasi juga mempunyai peran dalam intensi *turnover*. Rendahnya kepuasan kerja pada akhirnya dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan pada 111 pekerja kasino di Macau, kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan maka semakin tinggi juga komitmen karyawan terhadap organisasi. Peneliti juga mengungkapkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* juga positif meski tidak signifikan. Peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi bisa menjadi prediktor untuk melihat intensi *turnover* karyawan (Jen Hung Wang et al, 2016).

Menurut Harnoto (2002), intensi *turnover* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Antara lain absensi yang meningkat, mulai malas kerja, keberanian menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya, dan berujung pada *turnover*.

Saat *turnover* terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja, kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada terkadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga pekerjaan kurang produktif. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*.

Banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan *employee retention* atau kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tentunya karyawan yang berpotensi merupakan aset yang tidak tampak yang tak ternilai bagi perusahaan. Seperti melakukan komunikasi terhadap karyawan, pemberian insentif, serta mensejahterakan karyawan. Namun pada faktanya tetap saja terjadi *turnover*. Dari hasil *survey* yang dilakukan dengan pembagian

30 angket ada 26 karyawan yang akan meninggalkan pekerjaannya saat ini apabila terdapat penawaran pekerjaan lain. Itu berarti ada 50% karyawan yang akan meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk pekerjaan lain (Nisa, 2012). Didukung oleh kasus *turnover* karyawan di restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria sangat tinggi yang ditunjukkan dengan 30 orang karyawan mengundurkan diri selama periode 2011-2014 dengan alasan memilih bekerja ditempat lain. Artinya dalam kurun waktu 3 tahun setiap tahunnya ada 10 orang karyawan tetap yang keluar dari pekerjaannya. Dan pertimbangan-pertimbangan yang diakibatkan dari rasa tidak puas mereka terhadap pekerjaan yang sekarang. Untuk karyawan yang masih bertahan dan bekerja, ketidakpuasan mereka tunjukan dengan tingkat absensi yang tinggi dan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal (Nanda & Utama, 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *employee retention* dan intensi *turnover*. Hasilnya *employee retention* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* (Sumarni, 2011).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar (2016), menunjukan bahwa tidak ada hubungan antara *adversity quotient* dengan kepuasan kerja. Peneliti merekomendasikan bahwa dukungan keuangan, ketersediaan teknologi, fasilitas, keselamatan dan keamanan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soong and Woo (2015), menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dengan kepuasan kerja. Selanjutnya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tingkat *adversity quotient* yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan berdampak pada intensi *turnover*. Sejalan dengan penelitian Hanafiah (2014) Menjelaskan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau yaitu semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan dalam sebuah perusahaan maka intensi *turnover*nya semakin rendah dan sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada perusahaan maka semakin tinggi intensi untuk melakukan *turnover*. Hasil penelitian diatas diperkuat oleh Sianipar dan Haryanti (2014) dalam penelitiannya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* nya dan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover*. Penelitian selanjutnya mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* artinya jika kepuasan kerja yang dialami karyawan meningkat maka intensi *turnover*nya menurun. Dari hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* artinya jika komitmen organisasi meningkat maka intensi *turnover* karyawan menurun (Widyantara & Ardana, 2015).

Dikarenakan terjadinya *turnover* sehingga lowongnya beberapa posisi dalam perusahaan, maka perusahaan akan membuka kembali lowongan untuk menempati posisi yang lowong. Selama ini dapat dilihat dari iklan-iklan lowongan pekerjaan yang dimuat di koran, IPK dijadikan tolok ukur dalam menerima pegawai. Selain itu, berdasarkan pengamatan penulis, masih banyak perusahaan yang melakukan tes IQ kepada calon pekerja. Padahal kecerdasan bukan menjadi tolok ukur keberhasilan atau bertahanya seseorang dalam pekerjaannya. Setelah IQ diyakini bukan merupakan tolok ukur kesuksesan seseorang, maka muncul konsep yang disebut dengan Emotional Quotient (EQ). Goleman mengemukakan secara meyakinkan bahwa dalam kehidupan, EQ lebih penting daripada IQ, Selanjutnya Goleman menambahkan banyak orang memiliki IQ tinggi namun gagal, hal ini disebabkan karena mereka tidak memiliki EQ yang baik (Stolz, 2005).

Namun Stolz (2005), menyatakan bahwa seperti halnya IQ tidak semua orang memanfaatkan EQ dan potensi mereka sepenuhnya. Meskipun kecakapan-kecakapan yang berharga itu telah mereka miliki. Menurut Stolz karena EQ tidak mempunyai tolok ukur yang sah dan metode yang jelas untuk mempelajarinya, maka kecerdasan emosional tetap sulit dipahami. Sejumlah orang memiliki IQ yang tinggi berikut segala aspek kecerdasan emosional, namun orang-orang tersebut gagal menunjukkan kemampuan. Stolz menambahkan bukan IQ atau pun EQ yang menentukan sukses seorang individual, tapi keduanya memainkan suatu peran.

Stolz (2005), menyatakan kesuksesan adalah tingkat seseorang bergerak ke depan dan ke atas, terus maju dalam menjalani hidup, kendati terdapat berbagai rintangan atau bentuk kesengsaraan. Dengan adanya motivasi dalam diri individu dan kemampuan mengontrol situasi sulit maka individu tetap menjadi produktif dan tinggi dalam menjalani kehidupan dan pekerjaannya. Pernyataan diatas didukung oleh hasil penelitian Amalia & Muhari (2013) bahwa *adversity quotient* mempunyai hubungan yang tinggi dan signifikan dengan kematangan karir pada peserta didik di Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya. Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tigcheelar & Khaled (2015), menjelaskan bahwa *adversity quotient* juga memiliki beberapa peran dalam kehidupan yang salah satunya merupakan peran dalam produktivitas, karyawan yang memiliki *adversity* yang baik menunjukkan produktivitas yang baik pula.

Untuk mencapai kesuksesan hidup diantaranya di tentukan oleh *adversity quotient* yang dimiliki oleh semua orang. *Adversity quotient* dapat berperan dalam memberikan gambaran kepada individual berkaitan dengan seberapa jauh individual mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu untuk mengatasinya, siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur, siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi individual serta siapa yang akan gagal, serta siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan Stolz (2005).

Sebagian besar perusahaan tentunya pernah mengalami fenomena *turnover*. Perpindahan karyawan juga turut mewarnai industri waralaba seperti Pizza Hut. Perusahaan yang didirikan tahun 1958 oleh dua mahasiswa yaitu Dan carney dan Frank di wichita, Kansas. Dan kini menjadi restoran Pizza terbesar didunia. Lebih dari 12.000 restoran yang tersebar lebih di 86 negara, tak terkecuali Indonesia. Pizza hut hadir di Indonesia pada tahun 1984 dan merupakan restoran Pizza pertama di Indonesia. PT. Sarimelati Kencana adalah perusahaan yang memayungi Pizza Hut Indonesia. Saat ini restoran Pizza Hut sudah dapat ditemui di hampir di seluruh kota-kota Indonesia.

Untuk pengembangan Sumber Daya Manusia saat ini, Pizza Hut telah menaruh perhatian lebih di bidang sumber daya manusia dengan mengadakan berbagai pelatihan secara berkala untuk meningkatkan pengetahuan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan Pizza, mulai dari pengolahan proses bahan mentah hingga penyajian akhir, serta pelatihan mengenai cara berkomunikasi dan berinteraksi dan memberikan pelayan prima kepada konsumen. Tidak hanya itu, Pizza hut juga kerap melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen. Bagaimana menangani masalah yang muncul ketika operasional sedang berlangsung. Tentunya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan Pizza Hut.

Robbins (2002), Berdasarkan *survey* yang dilakukan pada dua puluh tujuh perusahaan yang membayar karyawan untuk belajar keterampilan ekstra menemukan bahwa tujuh puluh hingga delapan puluh delapan persennya mendapatkan kepuasan kerja, kualitas produk, atau produktivitas yang lebih tinggi. Sementara tujuh puluh hingga tujuh puluh lima persen menyebutkan biaya operasi yang lebih rendah atau *turnover* yang lebih rendah. Pelatihan yang

diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan menekan terjadinya *turnover*. Namun sangat disayangkan apabila sumber daya manusia yang sudah diberikan pelatihan secara berkala, dan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang mumpuni harus melakukan *turnover*.

Pizza hut menawarkan jenjang karir yang terus meningkat dimulai dari bagian service dengan gaji mulai dari 2,9 juta sampai dengan 30 juta perbulan untuk bagian area manager. Berdasarkan review yang dilakukan oleh www.job-like.com untuk jenjang karir di Restoran Pizza Hut memperoleh skor 4 dari 5 bintang. Dibandingkan dengan perusahaan makanan cepat saji lainnya seperti KFC yang hanya memperoleh 3 dari 5 bintang, Domino Pizza 2 dari 5 bintang. Dengan jenjang karir dimulai dari crew, shift leader, outlet manager, multi unit manager, area manager, distrik manager untuk wilayah daerah. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada masing-masing Manager restoran Pizza Hut cabang Malang, yaitu Pizza Hut cabang Semeru, Pizza Hut Malang Town Square, Pizza Ciliwung, dan Pizza Hut Sukarno Hatta . Menyatakan bahwa *turnover* karyawan Pizza Hut cabang Malang Cukup tinggi. Dengan begitu, hampir disetiap cabang selalu memasang baliho iklan lowongan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kecerdasan *adversity quotient* karyawan Pizza Hut dengan intensi *turnover* ? tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan Pizza Hut. Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan Pizza Hut bagi ilmu pengetahuan psikologi, khususnya psikologi industri organisasi. Sedangkan manfaat praktis bagi perusahaan, perusahaan diharapkan dapat memperkecil angka keluarnya karyawan dari perusahaan, perusahaan mengetahui hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki atau dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Dan bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan sumbangan teoritis apabila peneliti menggunakan tema yang sama.

Adversity Quotient

Keberagaman dunia kerja yang cukup kompleks dengan persaingan yang cukup tinggi, sehingga banyak individu yang merasa stres menghadapinya. Tentunya dibutuhkan individu yang kompeten dengan mengambil langkah-langkah taktis yang berguna bagi individu itu sendiri untuk melakukan terobosan-terobosan. Menjadi individu yang kuat dalam mengendalikan diri, menghadapi kesulitan permasalahan yang cukup sulit dalam kehidupan maupun pekerjaan. Tetap menjadi individu yang kreatif dan produktif agar kesuksesan individu menjadi nyata. Kesuksesan dalam pekerjaan dan kehidupan ini salah satunya ditentukan oleh *adversity quotient* seseorang (Stolz, 2005).

Adversity quotient adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat mengatasi suatu kesulitan, dengan karakteristik mampu mengontrol situasi sulit, menganggap sumber-sumber kesulitan berasal dari luar diri, memiliki tanggung jawab dalam situasi sulit, mampu membatasi pengaruh situasi sulit dalam aspek kehidupannya, dan memiliki daya tahan yang baik dalam menghadapi situasi atau keadaan yang sulit (Fauziah, 2014). *Adversity quotient* adalah ukuran bagaimana seseorang memandang dan berurusan dengan hal yang menantang. Mengukur kemampuan untuk bertindak dan mengatasi keadaan yang merugikan. Mereka yang tidak bisa mengatasi kesulitan bisa menjadi kewalahan dan emosional, kemudian mundur, berhenti mencoba dan berhenti belajar (Danny & Malaban, 2015).

Kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) memiliki tiga bentuk. Pertama suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan, dengan merumuskan kembali apa yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Kedua, *adversity quotient* adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan. Terakhir *adversity quotient* adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan (Stolz, 2005).

Stolz (2005), menjelaskan bahwa individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi tidak akan merasakan derita dari ketidakberdayaan. Ia akan mampu mengoptimalkan kinerja, produktivitas, ketekunan, dan kemauan untuk belajar yang dimilikinya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan, menyelesaikan masalah, kesulitan hidup atau rintangan yang menghambat pencapaian kesuksesan.

Stolz (2005), mengelompokkan individu menjadi tiga. Pertama yaitu mereka yang berhenti (*Quitters*). Mereka yang disebut *quitters* adalah mereka yang menghentikan pendakian. Dengan mengambil sedikit mungkin resiko untuk mencapai kesuksesan. Mereka mengabaikan, menutupi atau bahkan meninggalkan kesempatan. Mereka bekerja hanya sekedar cukup untuk hidup. Dengan sedikit ambisi, semangat yang minim, dengan kualitas dibawah rata-rata. *Quitters* tidak banyak memberikan kontribusi yang berarti dalam pekerjaan. Kedua, mereka yang berkemah (*Campers*). Mereka yang mengakhiri kemampuan berdasarkan rasa nyaman. Menunjukkan sejumlah inisiatif, namun karena bosan mereka mengakhiri perjuangan dan memilih menghabiskan waktunya di tempat yang sama, tempat yang nyaman. Dengan pencapaian ditingkat tertentu *campers* akan bekerja keras dalam hal apapun, yang berakhir pada mengerjakan apa yang seperlunya mereka kerjakan. Ketiga, Para pendaki (*Climbers*). Tidak menyerah dan terus berjuang, tanpa menyalahkan latar belakang, tidak mempertimbangkan keuntungan dan kerugian, tidak memikirkan nasib baik atau buruk. Dikarenakan memikirkan kemungkinan-kemungkinan mereka mampu memotivasi diri sendiri, sehingga semangat menjadi tinggi dan berjuang untuk mendapatkan hasil terbaik dari kehidupan. Tidak menjadikan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik, atau mental, atau hal-hal lain sebagai penghambat dalam menuju kesuksesan. Cenderung berusaha untuk membuat segala sesuatunya terealisasi.

Dimensi-Dimensi *Adversity Quotient*

Menurut Stolz (2005), *adversity quotient* individu terbentuk dari empat dimensi. Adapun dimensi ini menjadi aspek pengukuran *adversity quotient*.

Control (C)

Atau kendali Disaat individu dihadapkan pada situasi yang membuatnya yakin meramalkan bahwa “tidak ada yang dapat kamu lakukan terhadap masalah ini”. Maka munculah kendali dirinya atas peristiwa yang dihadapi dan berdampak pada tindakan selanjutnya tentang harapan dan idealitas individu untuk tetap berusaha keras mewujudkan keinginannya walau sesulit apapun keadaannya sekarang. Dimensi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontrol individu terhadap hal sulit. Individu yang memiliki *adversity quotient* rendah, merespon situasi sulit seolah olah mereka hanya memiliki sedikit bahkan tidak memiliki kontrol, tidak bisa melakukan apa-apa dan biasanya mereka menyerah. Sedangkan individu dengan *adversity quotient* tinggi akan berfikir bahwa pasti ada yang bisa dilakukan, selalu ada jalan keluar dalam menghadapi kesulitan dan tidak merasa putus asa saat berada dalam situasi sulit.

Origin dan Ownership (O₂)

Dimensi ini terdiri dari dua hal, mengenai apa dan siapa saja yang menjadi penyebab dari kesulitan dan sejauh mana individu mampu menghadapi akibat-akibat yang ditimbulkan oleh situasi sulit tersebut. Poin *Origin* mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan. Apakah dialamatkan pada dirinya atau orang lain. Orang-orang dengan *origin* rendah akan cenderung berfikir kesalahan disebabkan karena dirinya, merasa dirinya gagal dan menjadi sumber utama kekacauan dan kesulitan yang dihadapinya. Menjadikan dirinya sebagai sumber masalah. Selain itu individu yang mempunyai *adversity quotient* rendah, cenderung menempatkan dirinya atas peristiwa-peristiwa buruk yang terjadi. Sedangkan individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi menganggap ada hal-hal lain yang menyebabkan kesulitan. Hal yang berasal dari orang lain atau dari luar. Individu dengan tingkat *origin* tinggi akan berfikir bahwa ia merasa sulitnya saat ini adalah hanya sementara, setiap orang akan mengalami masa-masa yang sulit, atau tidak ada yang menduga kapan datangnya kesulitan.

Sedangkan *ownership* menekankan dan mempertanyakan sejauh mana individu bisa menerima dan mengakui akibat-akibat yang ditimbulkan dari situasi yang sulit. Bagaimana perasaan bertanggung jawab atas kesulitan yang terjadi. *Adversity quotient* yang tinggi akan mampu bertanggung jawab dan menghadapi situasi sulit tanpa menghiraukan penyebabnya serta tidak akan menyalahkan orang lain. *Adversity quotient* yang tinggi akan membuat individu bertindak lebih berdaya daripada individu dengan adversitas rendah. *Adversity quotient* mengajarkan individu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab. Pada akhirnya individu dengan *adversity quotient* yang tinggi akan lebih unggul dalam menghadapi kesulitan daripada individu dengan *adversity quotient* yang rendah. Karena individu dengan *adversity quotient* rendah cenderung menyalahkan orang lain, tidak mau bertanggung jawab atas akibat dari kesulitan yang dihadapinya.

Reach (R) atau jangkauan

Dimensi ini yang mempertanyakan sejauh mana kesulitan yang dihadapi akan menjangkau dan mempengaruhi bagian dari kehidupan individu yang bersangkutan. Individu yang memiliki kecerdasan *adversity quotient* tinggi akan lebih mudah belajar dari kesalahan, dan tidak membuat pekerjaan serta kehidupan terpengaruh oleh kesulitan. Sedangkan individu dengan *adversity quotient* yang rendah akan membuat kesulitan terbagi kesegi-segi lain kehidupan.

Endurance (E) atau daya tahan

Adalah dimensi yang mempertanyakan berapa lama suatu situasi sulit akan berlangsung. Sejauh mana individu bertahan. Hal ini berkaitan dengan pandangan individu mengenai berapa lama kesulitan berlangsung. Individu dengan adversitas tinggi akan berfikir bahwa situasi sulit hanya sementara serta ada jalan keluar. Dan efek pada aspek ini adalah harapan tentang baiknya masa depan. Sedangkan individu dengan *adversity quotient* rendah akan berfikir bahwa kesulitan akan berlangsung selamanya. Memandang kesulitan sebagai peristiwa yang terjadi terus menerus. Merasa pesimis dalam menjalani kehidupan, individu lebih memilih melakukan perenungan yang mendalam tentang kesulitan yang terjadi daripada memilih untuk bertindak mencari jalan keluar dari kesulitan yang sedang dihadapi.

Intensi *Turnover*

Intensi

Fishbien dan Ajzen (1975), mengemukakan intensi merupakan suatu komponen konatif dari sikap. Dimana komponen tersebut melibatkan hubungan antara dirinya dan suatu perilaku. Intensi dapat mengarahkan individu untuk menampilkan suatu perilaku itu sendiri. Menurut Dayakisni dan Hudaniah (2006), intensi secara sederhana adalah niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Intensi adalah satu perjuangan guna mencapai satu tujuan, ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses-proses psikologis, yang mencakup referensi atau kaitanya dengan suatu objek (Chaplin, 2004). Intensi adalah komponen dalam diri individu yang mempengaruhi seberapa besar kemungkinan individu melakukan suatu tindakan tertentu (Evendi & Dwiyantri, 2013).

Turnover

Mobley (1986), memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu yang bersangkutan. *Turnover* adalah arus keluar masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan (Nasution, 2009). Robbins (1996), menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah hal yang paling mungkin untuk *turnover* yang sebenarnya. (Gauri, 2015). Kecenderungan psikologis untuk keluar dari organisasi saat ini, dan merupakan prediktor bagi terjadinya *turnover*. Jie Li et al (2016). Intensi *turnover* adalah tahap terakhir dan rangkaian proses kognitif yang dialami oleh karyawan yang merasa tidak puas, dan berakhir pada perilaku meninggalkan pekerjaan (Jen Heu Wang, 2016). *Intensi turnover* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Waspodo dkk, 2013). Dari pengertian intensi dan *turnover* dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah, keinginan individu untuk berpindah dari organisasi. Namun masih pada tahap keinginan, belum pada tahap realisasi.

Indikasi intensi *turnover* menurut Harnoto (2002) yaitu :

1. Absensi yang meningkat, pegawai yang berkeinginan untuk pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja, pegawai yang berkeinginan untuk pindah kerja akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap tata tertib kerja, berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang melakukan akan *turnover*. Pegawai lebih seriang meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja sedang berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan, pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya, biasanya ini berlaku untuk pegawai yang karakteristik positif. Pegawai yang sebelumnya mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan berbeda dari biasanya. Menunjukkan perilaku akan *turnover*.

Aspek pengukur Intensi

Berdasarkan teori tindakan beralasan dari Ajzen, yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dalam intensi yang dapat digunakan sebagai tolak ukur :

1. Sikap terhadap perilaku *turnover*, yaitu keyakinan bahwa *turnover* merupakan hal yang diinginkan subjek.
2. Norma subjektif, persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover*.
3. Kontrol terhadap perilaku *turnover*. Pengalaman masa lalu dan perkiraan individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan *turnover*.

Dayakisni dan Hudaniah (2016), menyatakan bahwa intensi merupakan predisposisi yang sifatnya spesifik dan mengarah pada terwujudnya perilaku yang spesifik pula. Kekhususan intensi melibatkan empat elemen yang membatasinya : Pertama *Behavior* yaitu perilaku „spesifik“ (khusus) yang nantinya akan diwujudkan secara nyata. Perilaku spesifik yang akan diwujudkan yaitu bentuk-bentuk perilaku yang mengarah ke arah *turnover* seperti sering membolos, tidak maksimal bekerja, berusaha mencari pekerjaan lain. Kedua, *Target object* yaitu sasaran yang akan dituju oleh perilaku. Objek yang menjadi sasaran perilaku spesifik dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu orang tertentu (*particular object*), sekelompok orang/sekelompok objek (*a class of object*), dan orang atau objek pada umumnya (*any object*). Dalam konteks *turnover*, objek yang menjadi sasaran yaitu pekerjaan yang lebih baik, atasan, rekan kerja, absen, dan upah. Ketiga, *Situation* yaitu dalam situasi bagaimana perilaku itu diwujudkan. Dalam hal ini situasi dapat diartikan sebagai lokasi atau situasi suasana. Dalam konteks *turnover* situasi yang menyebabkan *turnover* yaitu tidak mendapat promosi, dan masa depan. Dan terakhir, *time* yaitu menyangkut kapan suatu perilaku akan diwujudkan. Waktu ini dibagi atas: periode waktu yang telah tertentu, dan periode waktu yang dibatasi. Misalnya, waktu yang spesifik (hari tertentu, tanggal tertentu, jam tertentu), periode tertentu (bulan tertentu), dan waktu yang tidak terbatas (waktu yang akan datang).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi *turnover*

Mobley (1986), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* yaitu, Usia, karyawan yang lebih muda besar kemungkinannya untuk keluar. Karyawan yang lebih muda mungkin punya kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baru dan memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil. Lama kerja, Robbins (2003) menyatakan bahwa masa kerja berhubungan rendah dengan *turnover* karyawan. Tingkat pendidikan, telaah tentang pendidikan banyak didasarkan pada individu dengan pendidikan yang sama. Pendidikan merupakan satu faktor yang mempengaruhi besar kecilnya *turnover* mengingat besarnya perbedaan mutu pendidikan. Keikatan/komitmen terhadap perusahaan, individu yang sudah menjadi karyawan tetap cenderung untuk bertahan. Dengan jaminan masa tua dari perusahaan, seperti promosi kenaikan jabatan. Kepuasan kerja, kepuasan atau tidak kepuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang bersifat

subjektif. Merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh individu dan timbal balik yang diberikan perusahaan tentunya menjadi salah satu alasan terjadinya *turnover*.

Lee and Mitchell (1994), mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama intensi *turnover*. Pertama, ketidakpuasan kerja yang kemudian meninggalkan pekerjaan. Kedua, karyawan mencari alternatif pekerjaan sebelum meninggalkan organisasi. Ketiga, karyawan menimbang kembali antara pekerjaan yang sedang dijalani dan alternatif pekerjaan yang baru, namun kemudian memilih salah satu yang lebih baik.

Hubungan *adversity quotient* dengan intensi *turnover*

Terdapat tiga jenis perilaku yang terbukti sebagai penentu utama kinerja karyawan adalah produktivitas, ketidakhadiran, dan *turnover*. Pentingnya produktivitas sudah jelas. Setiap manajer sangat peduli dengan kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Namun ketidakhadiran dan *turnover* terutama dengan tingkatan yang lumayan tinggi sangat dapat mempengaruhi output ini. Dalam hal ketidakhadiran, sulit bagi seorang karyawan untuk produktif jika ia tidak berada ditempat kerja. Selain itu, tingkat *turnover* yang tinggi akan meningkatkan biaya dan cenderung menempatkan individu yang kurang berpengalaman kedalam pekerjaan.

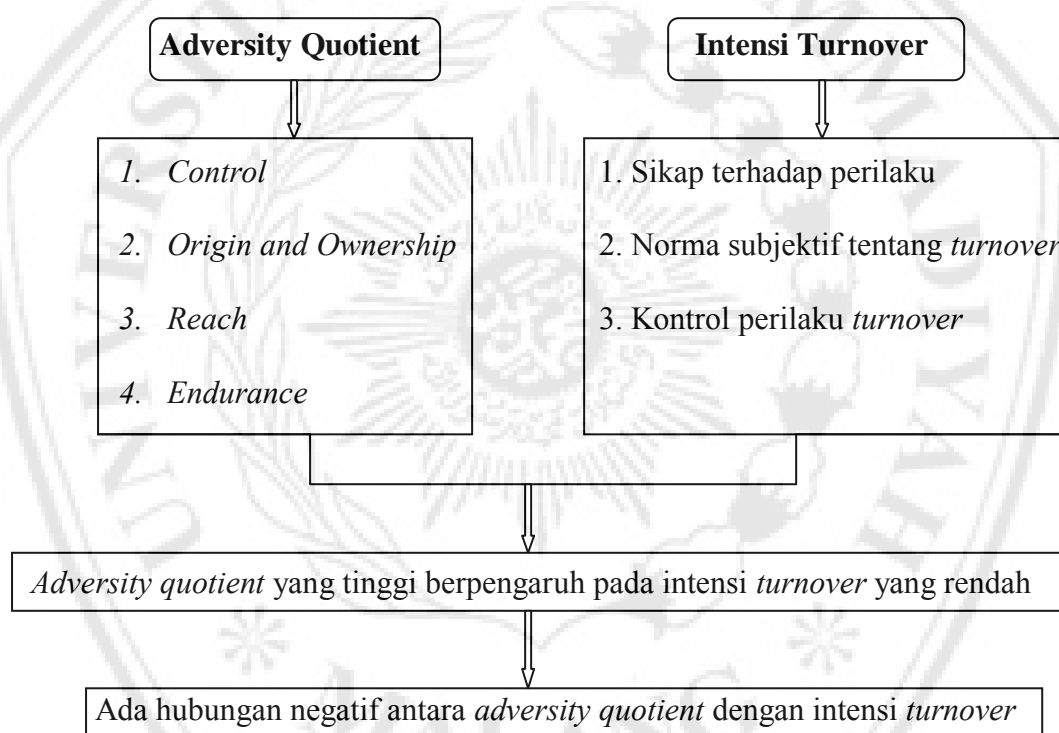
Untuk mencapai hasil yang maksimal, perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten, berkualitas, dan memiliki target. Seorang karyawan khususnya karyawan Pizza hut, dituntut untuk mencapai target dan bertahan dalam pekerjaannya dengan memberikan pelayanan yang baik dan prima terhadap konsumen. Untuk tetap bertahan dalam pekerjaan dan menghadapi konsumen yang berbeda-beda karakternya, dibutuhkan seseorang yang memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi kesulitan serta mengubah kesulitan tersebut menjadi sebuah peluang untuk dapat mencapai level yang lebih tinggi lagi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Seongho et al, (2015) terhadap 225 karyawan *departement store* di china bahwa berperilaku berpura-pura berpengaruh terhadap kelelahan emosi, namun mendalami peran tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosi. Kedua, lelah secara emosi berpengaruh negatif terhadap kinerja, namun berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Selain lelah secara emosi, peran konflik dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi intensi *turnover*, meskipun beban kerja tidak memberi pengaruh terhadap intensi *turnover*.

Dalam menghadapi kesulitan atau hambatan dan kemampuan bertahan dalam berbagai tingkatan-tingkatan kesulitan hidup dan tantangan yang dialami diperlukan individu yang memiliki *adversity quotient* yang baik. Dengan kemampuan *adversity quotient* yang baik diharapkan seorang karyawan mampu bertahan dan tetap maksimal dalam bekerja. *Adversity quotient* adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat mengatasi suatu kesulitan. Stolz (2005), menjelaskan bahwa individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi tidak akan merasakan derita dari ketidakberdayaan. Ia akan mampu mengoptimalkan kinerja, produktivitas, ketekunan, dan kemauan untuk belajar yang dimilikinya.

Stolz (2005), mengemukakan bahwa rasa ketidakberdayaan yang dipelajari *adversity* rendah yang dimiliki seseorang telah mengurangi kinerja, produktivitas, motivasi, energi, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian mengambil resiko, kreativitas, kesehatan. Ketidakberdayaan menciptakan *campers* dan *quitters*. Sedangkan seseorang yang memiliki *adversity quotient* tinggi menikmati serangkaian manfaat termasuk kinerja, produktivitas, motivasi, energi, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian mengambil resiko, kreativitas, kesehatan yang lebih besar daripada orang lain yang memiliki *adversity quotient* rendah.

Selanjutnya *adversity quotient* meramalkan siapa yang akan mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur. *Adversity quotient* dapat berperan dalam memberikan gambaran kepada individual berkaitan dengan seberapa jauh individual mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu untuk mengatasinya, siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur, siapa yang akan gagal, serta siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan. Tentunya individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi mampu mengatasi tekanan serta pengaruh dari lingkungan sosial. Jika dihubungkan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* maka artinya ada hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah intensi *turnover*. Sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka semakin tinggi intensi *turnover*nya.

Kerangka Penelitian



Hipotesa

Hipotesa pada penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan Pizza Hut. Semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan Pizza Hut. Sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan Pizza Hut.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berbentuk angka (numerik) yang diperoleh dengan metode statistika. Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu (Arikunto, 1996)

Subjek Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1996). Sedangkan Riduwan (2008) berpendapat bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Penelitian ini akan menyelidiki tentang *adversity quotient* yang dimiliki oleh karyawan Pizza Hut. Dengan jumlah populasi 274 orang, terbagi menjadi 43 karyawan dan 21 *partime* (Pizza Hut Malang Town Square), 32 karyawan dan 38 *partime* (Semeru), 30 karyawan dan 38 *partime* (Ciliwung), 31 karyawan dan 41 *partime* (Sukarno Hatta).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Non probability sampling*, ialah teknik sampling yang tidak memberikan (peluang) pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Terfokus pada *purposive sampling*, teknik sampling yang digunakan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu didalam pengambilan sampel untuk tujuan tertentu (Riduwan, 2008). Adapun karakteristik subjek penelitian adalah (1) Karyawan Pizza Hut (2) Minimal kerja diatas 1 tahun (3) Pendidikan SMA/SLTA/Sederajat (4) Usia dibawah 30. Dan setelah ditentukan dan disesuaikan dengan karakteristik subjek total jumlah subjek penelitian 108.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel adalah suatu sifat yang dapat memiliki berbagai macam nilai atau suatu yang bervariasi. Kerlinger (2006), variabel dapat dikelompokkan menurut berbagai cara. Namun cara yang paling bermanfaat untuk menggolongkan variabel ialah dengan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel.

Variabel (X) merupakan variabel bebas, variabel yang diduga memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Variabel (X) Dalam penelitian ini adalah *adversity quotient* yaitu kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan. Menyelesaikan masalah, kesulitan hidup atau rintangan yang menghambat pencapaian kesuksesan. Untuk alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *adversity quotient* yang disusun oleh Rachmawati (2009). Berdasarkan keempat dimensi AQ yaitu *Control* (kendali), *Origin* dan *Ownership* (asal usul dan pengakuan), *Reach* (jangkauan), dan *Endurance* (daya tahan) yang sudah di uji coba dalam penelitiannya dengan hasil indeks validitas antara 0.299-0.815 dan nilai reliabilitas sebesar 0.898. Yang terdiri dari 34 aitem dengan 16 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable* terbagi menjadi 10 aitem *Control*, 7 aitem *Origin & Ownership*, 10 aitem *Reach*, dan 7 aitem *Endurance*.

Dan variabel (Y) atau variabel terikat, yang merupakan variabel yang ditimbulkan dari variabel bebas adalah Intensi *turnover* yaitu keinginan individu untuk berpindah dari organisasi. Namun masih pada tahap keinginan, belum pada tahap realisasi. Untuk alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala intensi turnover yang disusun oleh Nisa (2012). Skala disusun berdasarkan teori tindakan beralasan dari Ajzen (1987) yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dalam intensi yang dapat digunakan menjadi tolak ukur penyusunan skala yaitu sikap terhadap perilaku *turnover*, keyakinan bahwa perilaku *turnover* merupakan hal yang diinginkan subjek. Norma subjektif, Persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover*. Kontrol terhadap perilaku, pengalaman masa lalu dan perkiraan individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan *turnover*. Semakin tinggi skor skala menunjukkan bahwa semakin tinggi intensi *turnover*nya, sebaliknya apabila semakin rendah skor skala menunjukkan bahwa semakin rendah pula intensi *turnover*nya. Dengan indeks validitas 0.329-0.736 dan nilai reliabilitas 0.859. Yang terdiri dari 27 aitem dengan 13 item *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*. Yang terbagi menjadi sikap terhadap perilaku *turnover* 9 aitem, Norma subjektif tentang *turnover* 9 aitem, dan Kontrol perilaku *turnover* 9 aitem.

Model skala yang digunakan menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. (Sulistiyastuti & Purwanto, 2007). Biasanya skala yang dikembangkan oleh Rensis Likert ini memiliki 5 atau 7 kategori namun pada skala yang digunakan skala telah dimodifikasi menjadi empat kategori jawaban. Karena menurut Azwar (2011) penentuan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 akan menghasilkan rentang skala yang kurang lazim dalam sudut pandangan pengukuran dan akan menyulitkan untuk proses pengukuran selanjutnya. Alternatif jawaban “Ragu-ragu” tidak dipergunakan untuk menghindari jawaban netral dari respon subjek penelitian.

Skala berisikan poin yang menunjukkan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kedua skala psikologi yakni skala *adversity quotient* dan intensi *turnover* item pada butir *favourable* skor yang didapat adalah STS = 1, TS = 2, S = 3, SS = 4. Begitupula sebaliknya untuk skor yang didapatkan pada butir *unfavourable* adalah STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1.

Validitas Instrumen

Proses validasi alat ukur menggunakan metode *try out* skala yang telah disebar satu kali dan digunakan untuk validitas instrumen. Selanjutnya pada skor yang tidak valid tidak diikutkan dalam perhitungan korelasi antar variabel. Detil penyebaran skala ditulis pada bagian prosedur penelitian.

Validitas item dilihat berdasarkan nilai korelasi skor item dengan skor total yang menunjukkan skala *adversity quotient* gugur 6 item dan skala intensi *turnover* gugur 4 item. Adapun detail nilai validitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Indeks Validitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item Diujikan	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas
Skala Adversity Quotient	34	28	0,322 – 0,887
Skala Intensi Turnover	27	23	0,402 – 0,791

Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Ancok, 1989). Berdasarkan tabel 1 diperoleh hasil dari 34 skala *adversity quotient* yang diujikan, ada 28 item yang valid setelah diujikan dengan uji statistik. Indeks validitas dari skala *adversity quotient* yang diujikan berkisar antara 0,322 – 0,887. Selain itu dari 27 item skala intensi *turnover* yang diujikan ada 23 item yang valid setelah diujikan dengan uji statistic. Indeks validitas dari skala intensi *turnover* yang diujikan adalah 0,402 yang terendah dan 0,791 yang tertinggi.

Reliabilitas Instrumen

Tabel 2. Indeks Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Indeks Reliabilitas (Cronbach's Alpha)
Skala Adversity Quotient	0,704
Skala Intensi Turnover	0,706

Reliabilitas adalah sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Ancok, 1989). Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kedua alat ukur penelitian yang dipakai dalam penelitian ini memiliki indeks reliabilitas diatas 0,70 dan layak dipakai untuk mengukur kedua variabel penelitian yaitu *adversity quotient* dan intensi *turnover*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai. Pengujian validitas item dan reliabilitas alat ukur ini menggunakan uji statistik program *IBM Statistic SPSS 21*.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Secara umum prosedur penelitian dan pengambilan data dilakukan dengan tiga prosedur utama, sebagai berikut :

1. Persiapan, tahap ini dimulai dari peneliti melakukan pendalaman materi penelitian, dan merumuskan indikator tiap variabel dengan menganalisis teori dan menggabungkan paham maksud yang dijelaskan melalui kajian berbagai teori. Kemudian alat ukur yang diujikan pada 50 karyawan Pizza Hut di Malang mulai tanggal 01 Juli 2016 sampai 23 Juli 2016. Uji coba tersebut dilakukan untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur yang telah diadaptasi oleh peneliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menginputkan hasil uji coba pada tiap item *instrument* pada *SPSS for windows* versi 21. Untuk mengetahui validitasnya peneliti membandingkan antara angka R hitung dan R tabel yang didapatkan melalui perhitungan *statistic* pada SPSS. Kemudian melihat reliabilitas instrument melalui perbandingan angka *Cronbach's Alpha* pada hasil *output* perhitungan SPSS dengan r tabel.
2. Tahap kedua dalam prosedur penelitian adalah melakukan pengambilan data yang dilakukan dengan cara membagikan skala yang telah valid pada karyawan Pizza Hut Malang Mulai Tanggal 01 Agustus 2016 sampai 20 Agustus 2016, dengan jumlah 108 orang.

3. Tahap ketiga analisa data, yaitu melakukan analisis data skor dari penyebaran skala yang telah dilakukan dengan menginput data yang telah didapatkan dengan program SPSS *for windows* versi 21. Teknik statistik yang digunakan dalam uji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan antara kedua variabel.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Pizza Hut Malang, didapatkan gambaran umum tentang subjek penelitian yang dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 3. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek Lokasi	Jumlah	Persentase
Pizza hut Matos	39	36.1%
Pizza Hut Semeru	18	16.7%
Pizza Hut Ciliwung	24	22.2%
Pizza Hut Suhat	27	25.0%
Pendidikan		
SMA	85	78.7%
Sarjana	23	21.3%
Umur		
20 – 22 tahun	62	57.4%
23 – 25 tahun	34	31.5%
26 – 28 tahun	12	11.1%
Lama kerja		
2 – 4 tahun	38	35.2%
> 4 – 6 tahun	43	39.8%
> 6 tahun	27	25.0%

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dijelaskan bahwa subjek penelitian berjumlah 108 karyawan dimana sampel terbanyak di Pizza hut Matos yaitu 39 orang. Selain itu berdasarkan data yang didapatkan mayoritas subjek yang digunakan dalam penelitian ini berpendidikan SMA dengan Umur 20 – 22 tahun dan lama kerja 4 – 6 tahun.

Tabel 4. Kategorisasi Tingkat Adversity Quotient

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Adversity Quotient			
Tinggi	T-Score $\geq 3,08$	52	47,9%
Rendah	T- Score $< 3,08$	56	52,1%
Jumlah		108	100%

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 108 karyawan Pizza Hut Malang, didapatkan subjek penelitian yang masuk dalam kategori *adversity quotient* tinggi 52 orang dengan presentase 47,9% dan subjek dengan *adversity* rendah 56 orang dengan presentase 52,1%

Tabel 5. Kategorisasi Tingkat Intensi turnover

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Intensi turnover			
Tinggi	T-Score $\geq 2,67$	60	55,6%
Rendah	T-Score $< 2,67$	48	44,4%
Jumlah		108	100%

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 108 karyawan Pizza Hut Malang, didapatkan subjek penelitian yang masuk dalam kategori intensi *turnover* tinggi 60 orang dengan presentase 55,6% dan subjek dengan intensi *turnover* rendah 48 orang dengan presentase 44,4%. Dalam menguji hipotesa penelitian yaitu untuk melihat hubungan variabel bebas (*adversity quotient*) dengan variabel terikat (intensi *turnover*), digunakan metode analisis korelasi *product moment pearson*. Tujuan dari penggunaan korelasi ini adalah untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan, 2008).

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik (Siregar, 2013). Berdasarkan perhitungan uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov smirnov* pada *IBM Statistic SPSS vers 21*, diperoleh hasil probabilitas sebesar 0,990. Hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal (Siegel, 1994). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian mewakili populasi, selain itu, dengan mengetahui bahwa distribusi data penelitian bersifat normal, maka uji hipotesa penelitian dapat menggunakan analisis statistik parametrik, dimana salah satu syarat uji parametrik adalah data harus berdistribusi normal. Pada tahap selanjutnya dilakukan uji linieritas, tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel (Y) dan Variabel (X) mempunyai hubungan linier (Siregar, 2013). Berdasarkan perhitungan uji linieritas yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana *IBM Statistic SPSS vers 21* diperoleh hasil probabilitas sebesar 0,640. Hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sementara pada hasil *linierity* diperoleh hasil 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dari kedua hasil tersebut, pengujian data untuk uji linieritas memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh dari penelitian memiliki hubungan yang linier. Dengan demikian, maka dapat dilanjutkan menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian Menggunakan *Product Moment*

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Korelasi *Product Moment*

Parameter	Indeks Analisis
Koefisien Korelasi (r)	-0,535**
Koefisien Determinasi (r^2)	0,286
Taraf Kemungkinan Kesalahan	1% (0,01)
p (Nilai Signifikansi)	0,000

Berdasarkan hasil analisa korelasi didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,535 dimana hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan Pizza Hut Malang. Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) = -0,535 dan nilai kesalahan atau *probability error* $P = 0,000$ di mana $P < 0,01$ yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan dengan arah negatif yang sangat signifikan antara kedua variabel. Hal ini berarti bahwa *adversity quotient* yang tinggi akan diikuti oleh intensi *turnover* yang rendah, demikian sebaliknya dengan *adversity quotient* yang rendah akan diikuti intensi *turnover* yang tinggi.

Nilai koefisien determinan (r^2) hubungan *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan Pizza hut Malang adalah 0,286, nilai ini menunjukkan bahwa intensi *turnover* pada karyawan pizza hut malang sebesar 28,6% dipengaruhi oleh *adversity quotient* sedangkan sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan pizza hut dimalang. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan pizza hut ($r = -0,535$; $p = 0,000 < 0,01$). Semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki oleh karyawan pizza hut, maka semakin rendah intensi *turnover*nya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* yang dimiliki oleh karyawan pizza hut, maka semakin tinggi intensi *turnover*nya.

Karyawan pizza hut tentunya dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik terhadap kosumen. Salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan pelatihan mengenai cara berkomunikasi, berinteraksi dan memberikan pelayanan prima terhadap konsumen. Untuk tetap bertahan dalam pekerjaan dan menghadapi konsumen yang berbeda-beda karakternya, dibutuhkan seseorang yang memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi kesulitan serta mengubah kesulitan tersebut menjadi sebuah peluang untuk dapat mencapai level yang lebih tinggi lagi. Untuk mencapai kesuksesan hidup diantaranya di tentukan oleh *adversity quotient* yang dimiliki oleh semua orang. *Adversity quotient* dapat berperan dalam memberikan gambaran kepada individual berkaitan dengan seberapa jauh individual mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu untuk mengatasinya, siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur, siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi individual serta siapa yang akan gagal, serta siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Seongho, dkk (2015) terhadap 225 karyawan *departement store* di china bahwa berprilaku berpura-pura berpengaruh terhadap kelelahan emosi, namun mendalami peran tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosi. Kedua, lelah secara emosi berpengaruh negatif terhadap kinerja, namun berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Selain lelah secara emosi, peran konflik dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi intensi *turnover*, meskipun beban kerja tidak memberi pengaruh terhadap intensi *turnover*.

Intensi *turnover* yang berujung pada *turnover* tentunya mempunyai dampak yang positif dan negatif baik terhadap perusahaan, individu, dan lingkungan sosial. Jika dampak paling nyata dalam perusahaan adalah masalah biaya, maka pada individu berpindah-pindah dan berganti-

ganti pekerjaan dapat menimbulkan tekanan batin. Sedangkan dalam lingkup sosial tingkat-tingkat pergantian karyawan yang tinggi dan berlebihan dapat meningkatkan biaya produksi dan bahkan mengakibatkan terhentinya kapasitas produksi karena berkurangnya operator-operator (Mobley, 1986).

Dalam menjalankan tugas sehari-hari sebagai karyawan pizza tentunya karyawan tidak luput dari masalah atau kesulitan dalam pekerjaannya, diharapkan dengan *adversity quotient* yang baik maka karyawan mampu menghadapi permasalahan dengan pikiran positif, tidak mudah berputus asa dan terus memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen pizza hut. Dikarenakan untuk terus berkembang pizza hut juga harus memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan, karena kesetiaan dan tidak kesetiaan pelanggan bergantung dari cara karyawan yang berhubungan langsung dengan pelanggan (Robbins, 2007).

Dalam penelitian ini diketahui pengaruh atau kontribusi *adversity quotient* pada intensi *turnover* berdasarkan determinan variabel (r^2) sebesar 0,286. Itu artinya pengaruh *adversity quotient* terhadap intensi *turnover* sebesar 28,6%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* seperti pengaruh kepemimpinan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusumah dkk (2015), mengungkapkan pemimpin yang baik dapat mengurangi intensi *turnover* karyawan. Artinya, pemimpin yang mau menghargai, dan mendengar gagasan karyawan. Sedangkan pemimpin yang kaku, tidak kenal kompromi, justru meningkatkan intensi *turnover*. Selain itu, keadilan organisasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Untuk meminimalisir intensi *turnover* maka keadilan organisasi sangat penting diterapkan agar karyawan tidak merasa diperlakukan kurang adil sehingga dapat mengganggu niatnya dalam bekerja dan menimbulkan niat untuk melakukan *turnover* (Putra, 2015).

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ahmad & Afgan (2016) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dan intensi *turnover*. Kedua, hubungan antara stres kerja dengan *burnout* juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan meningkatnya stres kerja maka *burnout* meningkat. Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi juga intensi *turnover* pekerja (Suana & Saeka, 2016).

Jika meninjau kembali dimensi pada *adversity quotient*, individu yang memiliki *adversity quotient* yang baik tentunya memiliki *control* yang baik pula ketika menghadapi hal yang sulit. Individu dengan tingkat *origin* yang baik akan berfikir bahwa kesulitan yang dihadapi hanya bersifat sementara, setiap orang akan mengalami masa sulit, dan masa sulit tidak terduga kapan akan datangnya. Individu dengan *adversity quotient* yang baik akan mampu bertanggung jawab dengan menghadapi situasi sulit tanpa menghiraukan penyebabnya serta tidak akan menyalahkan orang lain. Setelah mengalami masa-masa sulit, individu dengan *adversity quotient* yang baik akan menjadikan apa yang telah dialami sebagai pelajaran, tidak membuat pekerjaan serta kehidupan terpengaruh oleh kesulitan. Dan terakhir individu dengan *adversity quotient* yang baik, akan merasa bahwa situasi yang sulit hanya sementara dan selalu ada jalan keluar dari setiap kesulitan. Dan efeknya adalah, harapan tentang baiknya masa depan.

Penelitian ini memberikan gambaran tentang hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*. Jika seorang karyawan pizza hut memiliki *adversity quotient* yang baik, maka akan cenderung menurun intensi *turnover*nya. Dari hasil

penelitian mengungkapkan bahwa sebanyak 44,4% karyawan pizza hut memiliki *adversity quotient* yang rendah. Adanya indikasi inilah yang dikhawatirkan akan menyebabkan timbulnya *turnover* pada karyawan pizza hut.

Melihat urgensi dan manfaat dari *adversity quotient* yang dapat menjadi prediktor intensi *turnover* pada karyawan pizza hut, maka *adversity quotient* ini menjadi kebutuhan yang penting dan bisa ditingkatkan agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik serta membantu perusahaan dalam mengoptimalkan targetnya. Stolz menyatakan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* seperti kesehatan mental, kesehatan fisik, kebahagiaan, dan kegembiraan yang dimiliki oleh individu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dr. Shen & Ying (2014), usia dan lama kerja secara signifikan mempengaruhi *adversity quotient* sedangkan jenis kelamin dan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap *adversity quotient*. Perbedaan usia mempengaruhi *adversity quotient* seseorang. Individu yang mau belajar maka *adversity quotient*nya juga akan terlatih. Hasil studi penelitian mengungkapkan bahwa ketika pekerja melakukan pekerjaan yang sama untuk kurun waktu yang lama maka kemampuan mereka untuk menghadapi kesulitan ditempat kerja akan terlatih secara bertahap. Namun jika pekerja melakukan hal yang sama dalam kurun waktu lebih dari 10 tahun, maka *adversity quotient* mereka akan turun. Penjelasan ini tentunya dapat membantu pizza hut untuk memberikan wawasan dan peningkatan kinerja karyawan untuk terus berjuang mau menerima informasi sehingga berdampak pada turunya intensitas *turnover* pada karyawan pizza hut.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki sumbangan efektif sebesar 28,6% terhadap intensi *turnover* pada karyawan pizza hut. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat 71,4% faktor lain yang menyebabkan intensi *turnover*. Beberapa faktor atau penyebab lain intensi *turnover* antara lain, stres kerja, gaji penghasilan, atasan, usia, lama kerja, tingkat pendidikan (Robbins, 2003)

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji korelasi *product moment*, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan pizza hut di malang ($r = -0,535$; $p = 0,000 < 0,01$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan pizza hut di malang, begitu pula sebaliknya.

Adapun implikasi dari penelitian ini meliputi :

1. Karyawan
Meningkatkan kinerja dan meningkatkan *adversity quotient*. Karena ketika pekerja melakukan pekerjaan yang sama untuk kurun waktu yang lama maka kemampuan mereka untuk menghadapi kesulitan ditempat kerja akan terlatih secara bertahap.
2. Pimpinan
Bagi pimpinan setiap cabang Pizza Hut diharapkan mampu memberikan dorongan kepada karyawan-karyawannya untuk lebih mengembangkan kemampuan dan ketahanan dalam menghadapi situasi kerja dan tantangan-tantangan di tempat kerja dengan lebih baik.
3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperkaya kajian penelitian dengan menambah variabel lagi yang mampu memediasi dan memoderatori hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*, memilih cabang pizza hut yang lebih besar sehingga subjek penelitian lebih banyak.



REFERENSI

- Achmad & Afgan (2016). The Relationship of Job Stress and Turnover Intention in Commercial Banks of Pakistan by Assesing the Mediating Role of Bornout, 10(1)
- Amalia & Muhari (2013). Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kematangan Karir Pada Peserta Didik di Mandiri Enterpreneur Center (MEC) Surabaya, 2(1)
- Arikunto, suharsini (1992). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, S (2011). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Chaplin, J.P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Danny & Malabanan (2015). Adversity quotient and coping strategies of college students in lyceum of the philippines university. *Asia pasific journal of education, art and sciences*, 2(3)
- Dayakisni, Tri & Hudaniah. (2006). *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press
- Efendi & Singarimbun (1989). *Metode penelitian suvey*. Jakarta: LP3ES
- Evendi & DwiYanti (2013). Hubungan antara hardiness (kerpribadian tahan banting) dengan intensi turnover pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di wilayah Gombong kabupaten Kebumen. *PSYCHO IDEA*, 11(2)
- Fauziah, Nailul (2014). Empati, Persahabatan, Dan Kecerdasan Adversitas Pada Mahasiswa yang Sedang Skripsi. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 13(1)
- Fishbien, Martin & Ajzen, Icek. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. USA : Addison-Wesley Publishing Company.
- Gauri, S. Rai, Phd (2015). Turnover intention among long-term care staff: Three possible culprits, 6(8)
- Hanafiah, Mohammad (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Katidaknyamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensitas Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Psikologi. Universitas Mulawarman*, 1(3)
- Handaru & Muna (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover pada divisi PT. JAMSOSTEK. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1)
- Harnoto (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perihallindo
- Hasibuan, Malayu S.P (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein, Umar (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama
- Jewell & Siegall. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta : Arcan.

- Jie lie et all (2016). The Effect of Humble leader behavior, leader expertise, and organizational identification on employee turnover intention, 32(4)
- Johannes, Edward, dkk (2014). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap tunover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2)
- Kerlinger, F.N. (2006). *Asas-asas penelitian behavioral*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press
- Kumar (2016). The relationship of personal characteristics and job satisfication ti adversity quotient of police officers in shimla district of himachal pradesh. *International journal of economics & management sciences*. doi : 10.4172/2162-6359.10000331
- Kusumah dkk (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departemen *Front Office* di Hotel Ibis Bandung Trans Studio, 12(2)
- Lie and Mitchell (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *The Academy of Management Review*, 19(1), 51-89
- Mobley, H. William (1986). *Pergantian karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Gramedia
- Nanda & Utama (2015). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria, 4, 2461-2477
- Nasution (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel di Medan, 4(1)
- Nisa, Happy D.W (2012). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Skripsi Fakultas Psikologi*, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Putra & Yunita (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*, 4(5)
- Rachmawati, Ike (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET
- Rachmawati, Ristania (2009). Hubungan Antara Adversity Intelligence dan Persepsi terhadap Kohesivitas Kelompok dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Padma Soode Indonesia. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sebelas Maret Surakarta*
- Riduan (2008). *Metode dan Tekhnik menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen (2007). *Perilaku Organisasi*. PT. MANCANAN JAYA CEMERLANG: Indonesia
- Saeka & Suana (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali, 5(6)
- Seungho kang et al (2015). A emotional labor and ekhaustion as a predictor of job perfromance and turnover intention in chinese service industry: the moderating role of

- perceived organizational support. *Journal of the korea industri system research*, 20(4), 89-102
- Shen & Ying (2014). A study investigating the influence og demograpich variabel on adversity quotient. *A journal of human resource and adult learning*, 10(1)
- Sianipar, A.R.B & Haryanti, K (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X, 13(1), 98-114
- Siregar, syofian (2013). *Statistik parametik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Song & Woo (2015). A Study on AQ (Adversity Quotient), Job Satisfaction and Turnover Intention According to Work Units of Clinical Nursing Staffs in Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, 8 (S8), 74-78
- Stolz, P. G. (2005). *Adversity Quotient : Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Terjemahan. Jakarta: PT. Grasindo
- Sulistyastuti & Purwanto (2007). *Metode penelitian kuantitatif untuk administrasi publik dan masalah-masalah sosial*. Yogyakarta: Gaya Media
- Sumarni (2011). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan. Akmenika UPY, 8
- Tigchelaar, L & Khaled E. B. (2015). The relationship of adversity quotient and personal demographic profile of private business leadesr in egypt. *Journal of Sciences : Basic and Applied Research*, 20, 403-421
- Toly, Agus Arianto (2001). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention pada staf kantor Akuntan publik. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Jurusan Akutansi*. Universitas Kristen Petra, 3(2)
- Wang et al (2016). Relationship among job satisfaction, Organizational commitment, and turnover intention : evidence from the gambling industry in macau. *Business Management Studies*, 2(1)
- Waspodo dkk (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor, 4(1)
- Widyantara & Ardana (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karya. *Jurnal managemen Unud*, 4(6),1670-1683
- Www. Job-like.com

LAMPIRAN



Lampiran I
Skala *Tryout*
Adversity Quotient dan Intensi Turnover





FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas 264 Malang 65144
Telp. 0341-464318

Dengan Hormat,

Responden yang saya Hormati,

Ditengah kesibukan dan keterbatasan waktu yang Anda miliki, dengan segala kerendahan hati saya mengharapkan kesediaan waktu Anda untuk dapat mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Adapun penyusunan kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah semata. Saya mengucapkan terimakasih atas berkenannya saudara/i untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Indra Setiaka

Petunjuk pengisian :

1. Di lembar selanjutnya terdapat pernyataan-pernyataan, dimana di samping pernyataan-pernyataan tersebut terdapat empat kolom pilihan jawaban. Silahkan memberi tanda centang (✓) pada salah satu kolom sebagai jawaban yang anda pilih, yaitu :
SS : Jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
S : Jika Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut
TS : Jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
2. Apabila anda ingin mengganti jawaban yang telah anda pilih, beri tanda sam dengan (=) pada jawaban yang Anda pilih di awal dan beri tanda centang (✓) yang baru pada jawaban yang paling Anda anggap sesuai dengan diri anda
3. Silahkan menjawab semua pernyataan dan saya harap tidak ada jawaban yang terlewatkan.

Skala 1

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mudah menemukan ide untuk mengatasi permasalahan dalam tugas				
2	Semakin banyak masalah dalam pekerjaan yang saya hadapi, membuat saya semakin bersemangat untuk menyelesaikan				
3	Saya tidak menyukai perubahan dalam perusahaan				
4	Saya merasa tidak pernah sukses dalam pekerjaan				
5	Saya merasa stress jika harus bekerja dengan orang-orang yang tidak saya kenal sebelumnya				
6	Saya suka bekerja dalam lingkungan yang selalu berubah				
7	Saya selalu mencoba mencari hikmah dari kegagalan dalam pekerjaan				
8	Ketika saya menghadapi kesulitan, saya dapat memunculkan harapan baru untuk menyelesaikannya				
9	Saya mampu menyelesaikan konflik dalam organisasi				
10	Saya cenderung menghindari segala sesuatu yang berbahaya				
11	Saya kurang memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas				
12	Perubahan sistem perusahaan membuat saya menjadi resah dalam bekerja				
13	Ketidakcocokan dengan seseorang pada saat pertemuan di awal hubungan membuat saya sulit untuk menjalin hubungan kerja selanjutnya				
14	Saya bisa mengendalikan hasil kerja saya sendiri				
15	Saat target pekerjaan tim dalam perusahaan tidak tepat waktu, saya bersedia untuk membantu				
16	Saya yakin akan ada jalan keluar dari masalah yang timbul				
17	Presentasi saya menjadi tidak beraturan apabila saya melihat anggota rapat tidak memahami apa yang saya sampaikan				
18	Kesulitan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, membuat saya kehilangan kepercayaan diri				
19	Saya adalah orang yang suka menunda-nunda pekerjaan				
20	Saya bisa menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik				
21	Saya akan berusaha mencari solusi apabila terjadi permasalahan ditempat kerja				
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
22	Untuk mengatasi suatu masalah, saya menyiapkan alternatif pemecahan masalah				

23	Bagi saya semua masalah pasti ada jalan keluarnya				
24	Saya merasa tidak ada yang dapat saya lakukan untuk kemajuan perusahaan				
25	Saya mudah tersinggung terhadap orang disekeliling saya				
26	Kegagalan saya dalam mengerjakan tugas sebelumnya, akan mempengaruhi ketidaksuksesan pada tugas selanjutnya				
27	Terkadang saya pesimis dengan kebijakan baru yang dibuat perusahaan				
28	Saya senang memberikan solusi pada atasan saat sedang menghadapi permasalahan dalam pekerjaan				
29	Saya selalu berusaha agar masalah pribadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas				
30	Saya tidak akan berhenti mencari solusi saat terjadi permasalahan dengan pekerjaan				
31	Ketidakcocokan pola pemikiran dengan atasan membuat saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
32	Apabila target perusahaan tidak tercapai, itu karena kesalahan rekan kerja saya				
33	Kritikan teman-teman terhadap pekerjaan saya membuat saya menjadi tidak percaya diri				
34	Saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang terlalu berat				

Skala 2

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Sulit bagi saya untuk bekerja di perusahaan lain meskipun ada kesempatan				
2	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
3	Saya berfikir bahwa saya tidak akan pindah tempat kerja lain meskipun disana lebih menjanjikan				
4	Saya mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan saya				
5	Menurut saya sebagian dari rekan kerja tidak mengharapkan saya bekerja disini				

6	Saya yakin pekerjaan saat ini dapat memberikan peluang kerja yang lebih menjanjikan untuk pekerjaan lain				
7	Saya berpikir bahwa ada pekerjaan yang lebih baik untuk saya dibandingkan dengan pekerjaan saat ini				
8	Keluarga saya berharap saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini				
9	Saya berpikir bahwa mudah untuk mencari pekerjaan ditempat lain				
10	Saya yakin karir saya akan meningkat apabila saya tetap bekerja diperusahaan ini				
11	Perusahaan mengharapkan saya untuk lebih bekerja secara maksimal				
12	Berbagai upaya dilakukan oleh rekan kerja saya agar saya berhenti dari pekerjaan saat ini				
13	Pengalaman saya saat ini membuat saya mudah melamar pekerjaan di tempat lain				
14	Bagi saya lebih penting berfikir untuk memperbaiki pekerjaan daripada mencari pekerjaan lain				
15	Keluarga saya memberikan dukungan untuk bekerja diperusahaan ini				
16	Tidak ada perusahaan lain yang lebih menjanjikan daripada perusahaan tempat saya bekerja saat ini				
17	Saya bertemu teman saya menyempatkan diri untuk bertanya tentang lowongan pekerja				
18	Saya akan segera mendapatkan pekerjaan lain apabila keluar dari perusahaan				
19	Tidak terpikirkan oleh saya untuk mengajukan lamaran keperusahaan lain				
20	Tidak terbayangkan kerugian yang saya peroleh jika keluar dari pekerjaan saya saat ini				
21	Saat ini sulit bagi saya untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya				
22	Dua bulan terakhir saya mencari alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuan saya				
23	Evaluasi hasil kerja saya menunjukan kualitas kerja yang rendah				
24	Saya yakin dapat diterima bekerja diperusahaan manapun jika saya keluar dari perusahaan ini				
25	Meskipun ada tawaran pindah kerja dari teman tetap akan saya tolak				
26	Saya terbantu oleh sikap rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
27	Saya khawatir terhadap masa depan saya apabila keluar dari perusahaan ini				

Lampiran II

Blue Print

Skala *Tryout* A dan Skala *Tryout* B



Skala A : Adversity Quotient

Definisi Operasional: Kemampuan Individu dalam menghadapi kesulitan. Menyelesaikan masalah, kesulitan hidup atau rintangan yang menghambat pencapaian kesuksesan

No.	DIMENSI	Item Favorable	Item Unfavorable	Nomor Item	Jumlah	Prosentase
1.	Control : Kendali diri atas apa yang terjadi dan tindakan apa yang akan diambil selanjutnya.	Saya mudah menemukan ide untuk mengatasi permasalahan dalam tugas.		1	10	30%
		Saya suka bekerja dalam lingkungan yang selalu berubah.		6		
		Saya bisa mengendalikan hasil kerja saya sendiri.		14		
		Saya bisa menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik.		20		
		Saya senang memberikan solusi pada atasan saat sedang menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.		28		
			Saya tidak menyukai perubahan dalam perusahaan.	3		
			Saya cenderung menghindari	10		

			segala sesuatu yang berbahaya.			
			Presentasi saya menjadi tidak beraturan apabila saya melihat anggota rapat tidak memahami apa yang saya sampaikan.	17		
			Saya merasa tidak ada yang dapat saya lakukan untuk kemajuan perusahaan.	24		
			Ketidakcocokan pola pemikiran dengan atasan membuat saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	31		
2.	Origin, Ownership : Mengenai apa dan siapa saja yang menjadi penyebab dari kesulitan dan sejauh mana individu mampu menghadapi akibat dari kesulitan yang dihadapi.	Saya selalu mencoba mencari hikmah dari kegagalan dalam pekerjaan.		7	7 item	20%
		Saat target pekerjaan tim dalam perusahaan tidak tepat waktu, saya bersedia untuk membantu.		15		
		Saya akan berusaha mencari solusi apabila terjadi permasalahan ditempat kerja.		21		
			Saya merasa tidak pernah sukses dalam pekerjaan.	4		

			Saya kurang memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas.	11		
			Saya mudah tersinggung terhadap orang disekeliling saya.	25		
			Apabila target perusahaan tidak tercapai, itu karena kesalahan rekan kerja saya.	32		
3.	Reach : Mempertanyakan sejauh mana kesulitan yang dihadapi akan menjangkau dan mempengaruhi bagian dari kehidupan individu yang bersangkutan.	Semakin banyak masalah dalam pekerjaan yang saya hadapi, membuat saya semakin bersemangat untuk menyelesaikan.		2	10 item	30%
		Ketika saya menghadapi kesulitan, saya dapat memunculkan harapan baru untuk menyelesaikanya.		8		
		Saya yakin akan ada jalan keluar dari masalah yang timbul.		16		
		Untuk mengatasi suatu masalah, saya menyiapkan alternatif pemecahan masalah.		22		

		Saya selalu berusaha agar masalah pribadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas.		29		
		Saya merasa stress jika harus bekerja dengan orang-orang yang tidak saya kenal sebelumnya.		5		
		Perubahan sistem perusahaan membuat saya menjadi resah dalam bekerja.		12		
		Kesulitan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, membuat saya kehilangan kepercayaan diri.		18		
		Kegagalan saya dalam mengerjakan tugas sebelumnya, akan mempengaruhi ketidaksuksesan pada tugas selanjutnya.		26		
		Bagi saya semua masalah pasti ada jalan keluarnya.		23		
4.	Endurance:	Saya mampu menyelesaikan		9	7 item	20%

Dimensi yang mempertanyakan berapa lama suatu situasi sulit akan berlangsung.	konflik dalam organisasi.				
	Bagi saya semua masalah pasti ada jalan keluarnya.		23		
	Saya tidak akan berhenti mencari solusi saat terjadi permasalahan dengan pekerjaan.		30		
		Ketidakcocokan dengan seseorang pada saat pertemuan di awal hubungan membuat saya sulit untuk menjalin hubungan kerja selanjutnya.	13		
		Saya adalah orang yang suka menunda-nunda pekerjaan.	19		
		Terkadang saya pesimis dengan kebijakan baru yang dibuat perusahaan.	27		
		Saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang terlalu berat.	34		
TOTAL				34 item	100%

Skala B: Intensi Turnover

Definisi Operasional: Keinginan individu untuk berpindah dari organisasi. Atau melakukan *turnover* namun masih pada tahap keinginan, belum pada tahap realisasi.

No.	Indikator	Item Favorable	Item Unfavorable	Nomor Item	Jumlah	Prosentase
1.	Sikap terhadap perilaku <i>turnover</i>: Keyakinan bahwa perilaku turnover merupakan hal yang diinginkan subjek.	Saya mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan saya.		4	9 item	33,3%
		Saya berpikir bahwa ada pekerjaan yang lebih baik untuk saya dibandingkan dengan pekerjaan saat ini.		7		
		Saya bertemu teman saya menyempatkan diri untuk bertanya tentang lowongan pekerjaan.		17		
		Dua bulan terakhir saya mencari alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuan saya.		22		
			Sulit bagi saya untuk bekerja di perusahaan lain meskipun	1		

			ada kesempatan.			
			Saya yakin karir saya akan meningkat apabila saya tetap bekerja diperusahaan ini.	10		
			Bagi saya lebih penting berfikir untuk memperbaiki pekerjaan daripada mencari pekerjaan lain.	14		
			Tidak terpikirkan oleh saya untuk mengajukan lamaran keperusahaan lain.	19		
			Meskipun ada tawaran pindah kerja dari teman tetap akan saya tolak.	25		
2.	Norma subjektif tentang turnover: Persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan <i>turnover</i> .	Menurut saya sebagian dari rekan kerja tidak mengharapkan saya bekerja disini.		5	9 item	33,3%
		Keluarga saya berharap saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini.		8		
		Berbagai upaya dilakukan oleh rekan kerja saya agar saya		12		

		berhenti dari pekerjaan saat ini.				
		Evaluasi hasil kerja saya menunjukkan kualitas kerja yang rendah.		23		
			Saya mendapat dukungan dari rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	2		
			Perusahaan mengharapkan saya untuk lebih bekerja secara maksimal.	11		
			Keluarga saya memberikan dukungan untuk bekerja diperusahaan ini.	15		
			Tidak terbayangkan kerugian yang saya peroleh jika keluar dari pekerjaan saya saat ini.	20		
			Saya terbantu oleh sikap rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	26		
3.	Kontrol perilaku turnover: Pengalaman masa lalu dan perkiraan	Saya yakin pekerjaan saat ini dapat memberikan peluang kerja yang lebih menajikan		6	9 item	33,3%

	individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan <i>turnover</i> .	untuk pekerjaan lain.				
		Saya berpikir bahwa mudah untuk mencari pekerjaan ditempat lain.		9		
		Pengalaman saya saat ini membuat saya mudah melamar pekerjaan di tempat lain.		13		
		Saya akan segera mendapatkan pekerjaan lain apabila keluar dari perusahaan.		18		
		Saya yakin dapat diterima bekerja diperusahaan manapun jika saya keluar dari perusahaan ini.		24		
			Saya berfikir bahwa saya tidak akan pindah ketempat kerja lain meskipun disana lebih menjanjikan.	3		
			Tidak ada perusahaan lain yang lebih menjanjikan daripada perusahaan tempat saya bekerja saat ini.	16		
			Saat ini sulit bagi saya untuk	21		

			mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.			
			Saya khawatir terhadap masa depan saya apabila keluar dari perusahaan ini.	27		
TOTAL					27 item	99,9%



Lampiran III

Rekapitulasi Hasil *Tryout*



Rekapitulasi Hasil Tryout Skala A: Adversity Quotient

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13
Subjek 1	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2
Subjek 2	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	2	3	3
Subjek 3	4	4	2	1	1	4	4	4	3	3	2	1	2
Subjek 4	3	4	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	3
Subjek 5	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2
Subjek 6	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2
Subjek 7	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	3
Subjek 8	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1
Subjek 9	3	4	1	1	2	3	4	4	3	3	4	1	1
Subjek 10	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4
Subjek 11	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Subjek 12	3	3	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4
Subjek 13	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4
Subjek 14	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 15	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 16	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 17	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 18	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 19	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4
Subjek 21	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 22	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 23	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 24	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 25	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4
Subjek 26	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4

Subjek 27	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1
Subjek 28	4	4	2	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1
Subjek 29	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 30	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4
Subjek 31	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4
Subjek 32	3	3	2	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1
Subjek 33	4	4	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	1
Subjek 34	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	2	3
Subjek 35	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4
Subjek 36	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4
Subjek 37	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	2	4	4
Subjek 38	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	1
Subjek 39	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	4	4
Subjek 40	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4
Subjek 41	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	2	4	4
Subjek 42	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	4	4
Subjek 43	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	4
Subjek 44	3	4	1	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4
Subjek 45	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3
Subjek 46	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	4	4
Subjek 47	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	4	4
Subjek 48	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	4
Subjek 49	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	4	4
Subjek 50	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3

	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25
Subjek 1	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3
Subjek 2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	4
Subjek 3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3
Subjek 4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	4
Subjek 5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	1	1	4
Subjek 6	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
Subjek 7	4	4	4	1	2	4	4	3	4	2	2	4
Subjek 8	1	1	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1
Subjek 9	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1
Subjek 10	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4
Subjek 11	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4
Subjek 12	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	4
Subjek 13	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	4
Subjek 14	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4
Subjek 15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4
Subjek 16	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	4
Subjek 17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4
Subjek 18	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4
Subjek 19	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	1	4
Subjek 20	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	1	4
Subjek 21	4	4	3	1	4	4	4	2	3	2	3	4
Subjek 22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4
Subjek 23	4	4	1	1	4	3	4	3	3	3	2	4
Subjek 24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4
Subjek 25	3	3	2	1	4	2	3	3	4	1	1	3
Subjek 26	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3

Subjek 27	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4
Subjek 28	4	4	1	1	1	4	4	3	3	3	2	4
Subjek 29	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4
Subjek 30	3	4	3	3	4	4	3	3	4	1	1	3
Subjek 31	4	4	3	3	1	1	3	2	3	2	3	4
Subjek 32	4	4	4	3	2	4	1	3	4	2	2	4
Subjek 33	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4
Subjek 34	3	4	3	3	1	1	4	1	1	4	3	3
Subjek 35	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	1	3
Subjek 36	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	1	4
Subjek 37	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
Subjek 38	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4
Subjek 39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Subjek 40	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 41	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 42	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Subjek 43	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 44	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Subjek 45	3	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	3
Subjek 46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
Subjek 47	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 48	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 49	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4
Subjek 50	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4

	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34
Subjek 1	3	1	4	3	3	3	1	2	3
Subjek 2	2	1	1	4	4	2	2	2	2
Subjek 3	1	4	3	3	4	2	2	1	1
Subjek 4	2	4	3	3	4	4	2	2	2
Subjek 5	2	4	4	4	3	1	1	3	1
Subjek 6	3	4	4	3	3	3	1	2	3
Subjek 7	2	4	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 8	1	4	4	3	4	2	2	1	1
Subjek 9	2	4	4	3	4	4	2	2	2
Subjek 10	2	4	4	4	3	1	1	3	1
Subjek 11	3	4	4	3	3	3	1	2	3
Subjek 12	2	4	3	4	4	2	2	2	2
Subjek 13	1	4	4	3	4	2	2	1	1
Subjek 14	2	4	3	3	4	4	2	2	2
Subjek 15	2	4	4	4	3	1	1	3	1
Subjek 16	3	4	4	3	3	3	1	2	3
Subjek 17	2	4	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 18	1	3	4	3	4	2	2	1	1
Subjek 19	2	3	4	3	4	4	2	2	2
Subjek 20	2	4	4	4	3	1	1	3	1
Subjek 21	3	4	1	3	3	3	1	2	3
Subjek 22	2	4	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 23	1	4	3	3	4	2	2	1	1
Subjek 24	2	4	3	3	4	4	2	2	2
Subjek 25	2	4	4	4	3	1	1	3	1
Subjek 26	3	4	4	3	3	3	1	2	3

Subjek 27	2	4	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 28	1	4	4	3	4	2	2	1	1
Subjek 29	2	4	4	3	4	4	2	2	2
Subjek 30	2	4	3	4	3	1	1	3	1
Subjek 31	3	1	4	3	3	3	1	2	3
Subjek 32	2	4	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 33	3	3	1	3	4	2	2	1	1
Subjek 34	1	4	4	3	4	4	2	2	2
Subjek 35	3	3	3	4	3	1	1	3	1
Subjek 36	3	3	4	3	3	3	1	2	3
Subjek 37	4	4	3	4	4	2	2	2	2
Subjek 38	4	4	1	3	4	2	2	1	1
Subjek 39	4	4	4	3	4	4	2	2	2
Subjek 40	4	4	4	4	3	1	1	3	1
Subjek 41	4	4	4	3	3	3	1	2	3
Subjek 42	4	4	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 43	4	4	4	3	4	2	2	1	1
Subjek 44	3	3	4	3	4	4	2	2	2
Subjek 45	3	3	3	4	3	1	1	3	1
Subjek 46	4	4	4	3	3	3	1	2	3
Subjek 47	4	4	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 48	4	3	4	3	4	2	2	1	1
Subjek 49	4	3	4	3	4	4	2	2	2
Subjek 50	4	2	3	4	3	1	1	3	1

Rekapitulasi Hasil Tryout Skala B: Intensi Turnover

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13
Subjek 1	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2
Subjek 2	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	2	3	3
Subjek 3	4	4	2	1	1	4	4	4	3	3	2	1	2
Subjek 4	3	4	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	3
Subjek 5	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2
Subjek 6	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2
Subjek 7	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	3
Subjek 8	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1
Subjek 9	3	4	1	1	2	3	4	4	3	3	4	1	1
Subjek 10	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4
Subjek 11	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Subjek 12	3	3	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4
Subjek 13	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4
Subjek 14	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 15	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 16	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 17	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 18	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 19	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4
Subjek 21	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 22	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 23	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 24	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 25	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4
Subjek 26	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2

Subjek 27	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4
Subjek 28	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1
Subjek 29	4	4	2	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1
Subjek 30	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 31	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4
Subjek 32	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4
Subjek 33	3	3	2	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1
Subjek 34	4	4	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	1
Subjek 35	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	2	3
Subjek 36	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4
Subjek 37	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4
Subjek 38	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	2	4	4
Subjek 39	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	1
Subjek 40	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	4	4
Subjek 41	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4
Subjek 42	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	2	4	4
Subjek 43	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	4	4
Subjek 44	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	4
Subjek 45	3	4	1	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4
Subjek 46	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3
Subjek 47	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	4	4
Subjek 48	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	4	4
Subjek 49	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	4
Subjek 50	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	4	4

	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27
Subjek 1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1
Subjek 2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	2	1
Subjek 3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	2	1	4
Subjek 4	3	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	2	4
Subjek 5	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	1	1	2	4
Subjek 6	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4
Subjek 7	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	2	2	2	4
Subjek 8	4	1	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	4
Subjek 9	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	2	4
Subjek 10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	4
Subjek 11	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4
Subjek 12	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	2	4
Subjek 13	1	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	1	4
Subjek 14	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4
Subjek 15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	1	2	4
Subjek 16	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4
Subjek 17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4
Subjek 18	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3
Subjek 19	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3
Subjek 20	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	1	2	4
Subjek 21	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4
Subjek 22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4
Subjek 23	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	4
Subjek 24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	2	4
Subjek 25	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	1	2	4

Subjek 26	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4
Subjek 27	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4
Subjek 28	1	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	2	1	4
Subjek 29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4
Subjek 30	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	1	2	4
Subjek 31	4	4	3	3	4	1	1	3	2	3	2	3	3	1
Subjek 32	4	4	4	3	4	2	4	1	3	4	2	2	2	4
Subjek 33	1	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	3	3
Subjek 34	4	4	4	4	3	1	1	4	1	1	4	3	1	4
Subjek 35	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3
Subjek 36	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3
Subjek 37	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Subjek 38	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
Subjek 39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 41	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
Subjek 45	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
Subjek 46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Subjek 49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3
Subjek 50	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2

Lampiran IV

Hasil Validitas dan Reliabilitas



Hasil Analisa SPSS Reliabilitas dan Validitas Skala A: Adversity Quotient

Hasil Analisa Tahap pertama :

Reliabilitas :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	34

Tabel di atas menunjukkan skor *cronbach alpha* = . Skala A disebut **RELIABEL** karena skor *cronbach alpha* > 0,60

Validitas tiap Item

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	99.1200	81.169	.786	.729
a2	98.9200	79.830	.611	.725
a3	98.5200	81.561	.339	.731
a4	99.9200	82.034	.757	.733
a5	99.7000	76.255	.607	.727
a6	99.4000	70.653	.791	.697
a7	98.8600	73.429	.439	.704
a8	98.6800	75.447	.537	.711
a9	99.0600	70.262	.503	.695
a10	99.2400	74.553	.487	.712
a11	99.5400	77.356	.793	.725
a12	99.0400	67.753	.329	.684
a13	99.0400	68.774	.543	.691
a14	98.8600	72.000	.264	.700
a15	98.5800	75.106	.685	.709
a16	98.7200	78.410	.151	.720
a17	98.8600	81.388	.150	.734

a18	99.0200	76.061	.211	.717
a19	99.1400	67.388	.517	.684
a20	98.8400	74.219	.350	.708
a21	98.8800	71.373	.508	.697
a22	99.1200	73.781	.784	.706
a23	98.7200	76.002	.741	.711
a24	99.4200	74.534	.725	.717
a25	98.0200	76.918	.790	.727
a26	99.7400	74.441	.558	.714
a27	98.7200	77.226	.148	.720
a28	98.7800	80.216	.764	.733
a29	98.9200	79.585	.617	.724
a30	98.7200	78.410	.151	.720
a31	99.9200	78.442	.626	.730
a32	99.7200	78.410	.651	.720
a33	98.3000	80.459	.778	.730
a34	99.5200	79.765	.627	.729

Analisa pertama menunjukan bahwa terdapat 6 item yang dinyatakan tidak valid karena nilai Rhitungnya lebih kecil dibanding Rtabel (0,278) yaitu (item 14; item 16; item 17 item;18 item 27 dan item;30). Kemudian data item yang valid dilakukan uji validitas lagi sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Analisa Tahap Kedua dengan Reduksi Item nomor :

Reliabilitas :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	28

Tabel di atas menunjukkan skor *cronbach alpha* = . Skala A disebut **RELIABEL** karena skor *cronbach alpha* > 0.60

Validitas tiap Item

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	78.1000	66.133	.667	.715
a2	77.9000	65.112	.702	.712
a3	79.5000	65.806	.518	.714
a4	79.9000	65.398	.738	.713
a5	78.6800	61.691	.673	.714
a6	78.3800	56.036	.697	.673
a7	77.8400	58.096	.885	.679
a8	77.6600	60.719	.610	.692
a9	78.0400	56.039	.785	.674
a10	78.2200	58.828	.644	.688
a11	78.5200	62.459	.769	.710
a12	78.0200	52.959	.670	.654
a13	78.0200	53.898	.779	.663
a14	77.5600	60.047	.694	.688
a15	78.1200	53.414	.604	.660
a16	77.8200	59.620	.826	.690
a17	77.8600	56.898	.798	.675
a18	78.1000	59.439	.643	.688
a19	77.7000	60.908	.745	.691
a20	78.4000	60.408	.873	.703
a21	79.0000	61.714	.887	.711
a22	78.7200	58.532	.322	.689
a23	77.7600	65.288	.707	.721
a24	77.9000	64.214	.610	.707
a25	78.9000	63.276	.612	.716
a26	79.7000	64.173	.715	.707
a27	79.2800	64.124	.501	.710
a28	79.5000	63.561	.634	.709

Pada analisa kedua, semua item dinyatakan valid karena angka Rhitung semuanya lebih besar dari ($>$) R_{tabel} (0,189). Instrumen juga dinyatakan reliabel karena reliabelitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Hasil perhitungan uji reliabelitas untuk semua pernyataan yang ada dalam kuesioner didapat nilai *Cronbach's Alpha* yang tersaji pada tabel diatas sebesar 0.704. nilai yang diperoleh dari hasil pengujian menunjukan nilai yang lebih besar dari 0,60.

Hasil Analisa SPSS Reliabilitas dan Validitas Skala B: Intensi Turnover

Hasil Analisa Tahap pertama :

Reliabilitas :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	27

Tabel di atas menunjukkan skor *cronbach alpha* = . Skala B disebut **RELIABEL** karena skor *cronbach alpha* $>$ 0,60

Validitas tiap Item

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	77.8000	80.776	.612	.760
i2	77.4200	84.412	.615	.770
i3	79.0400	84.366	.716	.770
i4	79.3200	88.508	.457	.784
i5	78.2000	73.306	.435	.746
i6	77.8600	74.204	.464	.745
i7	77.4400	78.374	.520	.755
i8	77.4000	74.408	.505	.743
i9	77.6200	73.955	.493	.743
i10	77.7200	77.349	.025	.754
i11	77.9200	82.320	.415	.773
i12	77.7600	70.472	.218	.733
i13	77.6200	73.628	.568	.744
i14	77.4600	75.151	.575	.746

i15	77.2000	77.347	.652	.750
i16	77.3000	74.418	.568	.741
i17	78.3400	80.433	.697	.770
i18	77.9400	80.425	.101	.769
i19	77.8400	70.096	.626	.732
i20	77.5400	75.315	.759	.746
i21	77.4600	79.356	.786	.763
i22	77.6000	78.816	.736	.755
i23	77.6800	80.059	.697	.761
i24	78.3800	85.914	.677	.785
i25	79.1800	84.110	.579	.771
i26	77.4400	77.843	.273	.753
i27	77.3600	76.929	.798	.748

Analisa pertama menunjukkan bahwa terdapat 6 item yang dinyatakan tidak valid karena nilai Rhitungnya lebih kecil dibanding Rtabel (0.278) yaitu (item 10; item 12; item 18 item). Kemudian data item yang valid dilakukan uji validitas lagi sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Reliabilitas :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	23

Tabel di atas menunjukkan skor *cronbach alpha* = . Skala B disebut **RELIABEL** karena skor *cronbach alpha* > 0.60

Validitas tiap Item

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	65.3000	53.806	.676	.702
i2	64.9200	56.279	.589	.715
i3	66.5400	56.498	.624	.715
i4	66.8200	59.865	.461	.737
i5	65.7000	48.296	.571	.685
i6	65.3600	48.153	.459	.677

i7	64.9400	51.404	.428	.691
i8	64.9000	48.867	.458	.678
i89	65.1200	47.781	.502	.673
i10	65.4200	54.330	.735	.717
i11	65.1200	48.189	.427	.679
i12	64.9600	48.651	.494	.675
i13	64.7000	51.194	.402	.687
i14	64.8000	48.898	.516	.675
i15	65.8400	53.076	.796	.714
i16	65.3400	45.249	.593	.659
i17	65.0400	48.937	.465	.678
i18	64.9600	52.202	.688	.703
i19	65.1000	52.500	.675	.696
i20	65.1800	52.559	.722	.699
i21	65.8800	57.781	.791	.737
i22	66.6800	56.059	.762	.715
i23	64.8600	50.653	.568	.683

Pada analisa kedua, semua item dinyatakan valid karena angka Rhitung semuanya lebih besar dari ($>$) R_{tabel} (0,189). Instrumen juga dinyatakan reliabel karena reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Hasil perhitungan uji reliabilitas untuk semua pernyataan yang ada dalam kuesioner didapat nilai *Cronbach's Alpha* yang tersaji pada tabel diatas sebesar 0.706. nilai yang diperoleh dari hasil pengujian menunjukan nilai yang lebih besar dari 0,60.

Lampiran V

Skala Penelitian





FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas 264 Malang 65144
Telp. 0341-464318

Dengan Hormat,

Responden yang saya Hormati,

Ditengah kesibukan dan keterbatasan waktu yang Anda miliki, dengan segala kerendahan hati saya mengharapkan kesediaan waktu Anda untuk dapat mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Adapun penyusunan kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah semata. Saya mengucapkan terimakasih atas berkenannya saudara/i untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Indra Setiaka

Petunjuk pengisian :

1. Di lembar selanjutnya terdapat pernyataan-pernyataan, dimana di samping pernyataan-pernyataan tersebut terdapat empat kolom pilihan jawaban. Silahkan memberi tanda centang (✓) pada salah satu kolom sebagai jawaban yang anda pilih, yaitu :
SS : Jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
S : Jika Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut
TS : Jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
2. Apabila anda ingin mengganti jawaban yang telah anda pilih, beri tanda sam dengan (=) pada jawaban yang Anda pilih di awal dan beri tanda centang (✓) yang baru pada jawaban yang paling Anda anggap sesuai dengan diri anda
3. Silahkan menjawab semua pernyataan dan saya harap tidak ada jawaban yang terlewatkan.

Skala 1

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mudah menemukan ide untuk mengatasi permasalahan dalam tugas.				
2	Semakin banyak masalah dalam pekerjaan yang saya hadapi, membuat saya semakin bersemangat untuk menyelesaikannya.				
3	Saya tidak menyukai perubahan dalam perusahaan.				
4	Saya merasa tidak pernah sukses dalam pekerjaan.				
5	Saya merasa stress jika harus bekerja dengan orang-orang yang tidak saya kenal sebelumnya.				
6	Saya suka bekerja dalam lingkungan yang selalu berubah.				
7	Saya selalu mencoba mencari hikmah dari kegagalan dalam pekerjaan.				
8	Ketika saya menghadapi kesulitan, saya dapat memunculkan harapan baru untuk menyelesaikannya.				
9	Saya mampu menyelesaikan konflik dalam organisasi.				
10	Saya cenderung menghindari segala sesuatu yang berbahaya.				
11	Saya kurang memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas.				
12	Perubahan sistem perusahaan membuat saya menjadi resah dalam bekerja.				
13	Ketidakcocokan dengan seseorang pada saat pertemuan di awal hubungan membuat saya sulit untuk menjalin hubungan kerja selanjutnya.				
14	Saat target pekerjaan tim dalam perusahaan tidak tepat waktu, saya bersedia untuk membantu.				
15	Saya adalah orang yang suka menunda-nunda pekerjaan.				
16	Saya bisa menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik.				
17	Saya akan berusaha mencari solusi apabila terjadi permasalahan ditempat kerja.				
18	Untuk mengatasi suatu masalah, saya menyiapkan alternatif pemecahan masalah.				
19	Bagi saya semua masalah pasti ada jalan keluarnya.				
20	Saya merasa tidak ada yang dapat saya lakukan untuk kemajuan perusahaan.				

21	Saya mudah tersinggung terhadap orang disekeliling saya.				
22	Kegagalan saya dalam mengerjakan tugas sebelumnya, akan mempengaruhi ketidaksuksesan pada tugas selanjutnya.				
23	Saya senang memberikan solusi pada atasan saat sedang menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.				
24	Saya selalu berusaha agar masalah pribadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas.				
25	Ketidakcocokan pola pemikiran dengan atasan membuat saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
26	Apabila target perusahaan tidak tercapai, itu karena kesalahan rekan kerja saya.				
27	Kritikan teman-teman terhadap pekerjaan saya membuat saya menjadi tidak percaya diri				
28	Saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang terlalu berat.				

Skala 2

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Sulit bagi saya untuk bekerja di perusahaan lain meskipun ada kesempatan.				
2	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
3	Saya berfikir bahwa saya tidak akan pindah ketempat kerja lain meskipun disana lebih menjanjikan.				
4	Saya mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan saya.				
5	Menurut saya sebagian dari rekan kerja tidak mengharapkan saya bekerja disini.				
6	Saya yakin pekerjaan saat ini dapat memberikan peluang kerja yang lebih menjanjikan untuk pekerjaan lain.				
7	Saya berpikir bahwa ada pekerjaan yang lebih baik untuk saya dibandingkan dengan pekerjaan saat ini.				
8	Keluarga saya berharap saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini.				

9	Saya berpikir bahwa mudah untuk mencari pekerjaan ditempat lain.				
10	Perusahaan mengharapkan saya untuk lebih bekerja secara maksimal.				
11	Pengalaman saya saat ini membuat saya mudah melamar pekerjaan di tempat lain.				
12	Bagi saya lebih penting berfikir untuk memperbaiki pekerjaan daripada mencari pekerjaan lain.				
13	Keluarga saya memberikan dukungan untuk bekerja diperusahaan ini.				
14	Tidak ada perusahaan lain yang lebih menjanjikan daripada perusahaan tempat saya bekerja saat ini.				
15	Saya bertemu teman saya menyempatkan diri untuk bertanya tentang lowongan pekerjaan.				
16	Tidak terpikirkan oleh saya untuk mengajukan lamaran keperusahaan lain.				
17	Tidak terbayangkan kerugian yang saya peroleh jika keluar dari pekerjaan saya saat ini.				
18	Saat ini sulit bagi saya untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.				
19	Dua bulan terakhir saya mencari alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuan saya.				
20	Evaluasi hasil kerja saya menunjukan kualitas kerja yang rendah.				
21	Saya yakin dapat diterima bekerja diperusahaan manapun jika saya keluar dari perusahaan ini.				
22	Meskipun ada tawaran pindah kerja dari teman tetap akan saya tolak.				
23	Saya khawatir terhadap masa depan saya apabila keluar dari perusahaan ini.				

Lampiran VI

***Blue Print* Skala Penelitian**



Skala A : Adversity Quotient

Definisi Operasional: kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan, menyelesaikan masalah, kesulitan hidup atau rintangan yang menghambat pencapaian kesuksesan.

No.	DIMENSI	Item Favorable	Item Unfavorable	Nomor Item	Jumlah	Prosentase
1.	Control : Kendali diri atas apa yang terjadi dan tindakan apa yang akan diambil selanjutnya.	Saya mudah menemukan ide untuk mengatasi permasalahan dalam tugas.		1	8	28%
		Saya suka bekerja dalam lingkungan yang selalu berubah.		6		
		Saya bisa menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik.		20		
		Saya senang memberikan solusi pada atasan saat sedang menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.		28		
			Saya tidak menyukai perubahan dalam	3		

			perusahaan.			
			Saya cenderung menghindari segala sesuatu yang berbahaya.	10		
			Saya merasa tidak ada yang dapat saya lakukan untuk kemajuan perusahaan.	24		
			Ketidakcocokan pola pemikiran dengan atasan membuat saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	31		
2.	Origin, Ownership : Mengenai apa dan siapa saja yang menjadi penyebab dari kesulitan dan sejauh mana individu mampu menghadapi akibat dari kesulitan yang dihadapi.	Saya selalu mencoba mencari hikmah dari kegagalan dalam pekerjaan.		7	7 item	26%
		Saat target pekerjaan tim dalam perusahaan tidak tepat waktu, saya bersedia untuk membantu.		15		
		Saya akan berusaha mencari solusi apabila terjadi permasalahan ditempat kerja.		21		

			Saya merasa tidak pernah sukses dalam pekerjaan.	4		
			Saya kurang memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas.	11		
			Saya mudah tersinggung terhadap orang disekeliling saya.	25		
			Apabila target perusahaan tidak tercapai, itu karena kesalahan rekan kerja saya.	32		
3.	Reach : Mempertanyakan sejauh mana kesulitan yang dihadapi akan menjangkau dan mempengaruhi bagian dari kehidupan individu yang bersangkutan.	Semakin banyak masalah dalam pekerjaan yang saya hadapi, membuat saya semakin bersemangat untuk menyelesaikan.		2	8 item	28%
		Ketika saya menghadapi kesulitan, saya dapat memunculkan harapan baru untuk menyelesaikanya.		8		
		Untuk mengatasi suatu masalah, saya menyiapkan alternatif		22		

		pemecahan masalah.				
		Saya selalu berusaha agar masalah pribadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas.		29		
			Saya merasa stress jika harus bekerja dengan orang-orang yang tidak saya kenal sebelumnya.	5		
			Perubahan sistem perusahaan membuat saya menjadi resah dalam bekerja.	12		
			Kegagalan saya dalam mengerjakan tugas sebelumnya, akan mempengaruhi ketidaksuksesan pada tugas selanjutnya.	26		
			Kritikan teman-teman terhadap pekerjaan saya membuat saya menjadi tidak percaya diri.	33		
4.	Endurance: Dimensi yang mempertanyakan	Saya mampu menyelesaikan konflik dalam organisasi.		9	5 item	18%
		Bagi saya semua masalah pasti		23		

	berapa lama suatu situasi sulit akan berlangsung.	ada jalan keluarnya.				
			Ketidakcocokan dengan seseorang pada saat pertemuan di awal hubungan membuat saya sulit untuk menjalin hubungan kerja selanjutnya.	13		
			Saya adalah orang yang suka menunda-nunda pekerjaan.	19		
			Saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang terlalu berat.	34		
TOTAL					28 item	100%

Skala B: Intensi Turnover

Definisi Operasional: keinginan individu untuk berpindah organisasi, namun masih pada tahap keinginan belum pada tahap realisasi.

No.	Indikator	Item Favorable	Item Unfavorable	Nomor Item	Jumlah	Prosentase
1.	Sikap terhadap perilaku turnover: Keyakinan bahwa perilaku turnover	Saya mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan saya.		4	8 item	35%

	merupakan hal yang diinginkan subjek.	Saya berpikir bahwa ada pekerjaan yang lebih baik untuk saya dibandingkan dengan pekerjaan saat ini.		7		
		Saya bertemu teman saya menyempatkan diri untuk bertanya tentang lowongan pekerjaan.		17		
		Dua bulan terakhir saya mencari alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuan saya.		22		
			Sulit bagi saya untuk bekerja di perusahaan lain meskipun ada kesempatan.	1		
			Bagi saya lebih penting berfikir untuk memperbaiki pekerjaan daripada mencari pekerjaan lain.	14		
			Tidak terpikirkan oleh saya untuk mengajukan lamaran keperusahaan lain.	19		
			Meskipun ada tawaran pindah	25		

			kerja dari teman tetap akan saya tolak.			
2.	Norma subjektif tentang <i>turnover</i>: Persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan <i>turnover</i> .	Menurut saya sebagian dari rekan kerja tidak mengharapkan saya bekerja disini.		5	7 item	30%
		Keluarga saya berharap saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini.		8		
		Evaluasi hasil kerja saya menunjukkan kualitas kerja yang rendah.		23		
			Saya mendapat dukungan dari rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	2		
			Perusahaan mengharapkan saya untuk lebih bekerja secara maksimal.	11		
			Keluarga saya memberikan dukungan untuk bekerja diperusahaan ini.	15		
			Tidak terbayangkan kerugian	20		

			yang saya peroleh jika keluar dari pekerjaan saya saat ini.			
3.	Kontrol perilaku turnover: Pengalaman masa lalu dan perkiraan individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan <i>turnover</i> .	Saya yakin pekerjaan saat ini dapat memberikan peluang kerja yang lebih menjanjikan untuk pekerjaan lain.		6	8 item	35%
		Saya berpikir bahwa mudah untuk mencari pekerjaan ditempat lain.		9		
		Pengalaman saya saat ini membuat saya mudah melamar pekerjaan di tempat lain.		13		
		Saya yakin dapat diterima bekerja diperusahaan manapun jika saya keluar dari perusahaan ini.		24		
			Saya berfikir bahwa saya tidak akan pindah ketempat kerja lain meskipun disana lebih menjanjikan.	3		
			Tidak ada perusahaan lain yang lebih menjanjikan daripada perusahaan tempat	16		

			saya bekerja saat ini.			
			Saat ini sulit bagi saya untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	21		
			Saya khawatir terhadap masa depan saya apabila keluar dari perusahaan ini.	27		
TOTAL					23 item	100%

Lampiran VII

Rekapitulasi Data Skala

Adversity Quotient



Rekapitulasi Data Skala A: Adversity Quotient

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13
Subjek 1	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2
Subjek 2	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	2	3	3
Subjek 3	4	4	2	1	1	4	4	4	3	3	2	1	2
Subjek 4	3	4	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	3
Subjek 5	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2
Subjek 6	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2
Subjek 7	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	3	3
Subjek 8	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1
Subjek 9	3	4	1	1	2	3	4	4	3	3	4	1	1
Subjek 10	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4
Subjek 11	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Subjek 12	3	3	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4
Subjek 13	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4
Subjek 14	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 15	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 16	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 17	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 18	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 19	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4
Subjek 21	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 22	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 23	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 24	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 25	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4
Subjek 26	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4

Subjek 27	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1
Subjek 28	4	4	2	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1
Subjek 29	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 30	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4
Subjek 31	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4
Subjek 32	3	3	2	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1
Subjek 33	4	4	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	1
Subjek 34	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	2	3
Subjek 35	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4
Subjek 36	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4
Subjek 37	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	2	4	4
Subjek 38	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	1
Subjek 39	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	4	4
Subjek 40	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4
Subjek 41	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	2	4	4
Subjek 42	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	4	4
Subjek 43	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	4
Subjek 44	3	4	1	1	2	2	3	4	4	2	2	4	4
Subjek 45	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3
Subjek 46	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	4	4
Subjek 47	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	4	4
Subjek 48	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	4
Subjek 49	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	4	4
Subjek 50	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3
Subjek 51	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3
Subjek 52	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	2	1	4
Subjek 53	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	1	1
Subjek 54	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	2	4	4
Subjek 55	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3

Subjek 56	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	2	4	3
Subjek 57	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	2	4	1
Subjek 58	4	4	2	1	1	4	4	4	4	3	2	4	3
Subjek 59	3	4	1	1	2	2	3	4	4	2	2	2	3
Subjek 60	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2
Subjek 61	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2
Subjek 62	3	3	2	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1
Subjek 63	4	4	2	1	2	3	4	4	3	3	4	1	1
Subjek 64	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4
Subjek 65	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Subjek 66	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4
Subjek 67	3	3	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4
Subjek 68	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 69	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 70	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 71	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 72	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 73	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 74	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4
Subjek 75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 76	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 79	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4
Subjek 80	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4
Subjek 81	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1
Subjek 82	4	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1
Subjek 83	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 84	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4

Subjek 85	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
Subjek 86	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1
Subjek 87	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1
Subjek 88	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	4	3
Subjek 89	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	4	3
Subjek 90	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4
Subjek 91	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4
Subjek 92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 93	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
Subjek 94	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
Subjek 95	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4
Subjek 96	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4
Subjek 97	4	2	2	4	1	4	4	1	4	1	4	4	3
Subjek 98	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4
Subjek 99	4	4	3	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4
Subjek 100	4	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3
Subjek 101	1	4	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	4
Subjek 102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 103	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Subjek 104	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4
Subjek 105	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
Subjek 106	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
Subjek 107	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Subjek 108	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4

	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28
Subjek 1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3
Subjek 2	4	2	4	4	3	4	2	2	2	1	4	2	2	3	2
Subjek 3	3	1	3	4	3	3	3	2	1	3	3	2	2	1	1
Subjek 4	4	1	3	4	4	4	4	1	2	3	3	4	2	2	2
Subjek 5	4	2	3	3	3	4	1	1	2	4	4	1	1	3	1
Subjek 6	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3
Subjek 7	4	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
Subjek 8	1	3	3	1	3	3	3	2	1	4	3	2	2	1	1
Subjek 9	1	1	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	2	2	2
Subjek 10	4	3	3	3	3	4	1	1	2	4	4	1	1	3	1
Subjek 11	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3
Subjek 12	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2
Subjek 13	4	4	4	1	3	3	3	2	1	4	3	2	2	1	1
Subjek 14	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	2	2	2
Subjek 15	4	4	4	4	3	4	1	1	2	4	4	1	1	3	1
Subjek 16	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3
Subjek 17	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
Subjek 18	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	3	2	2	1	1
Subjek 19	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	3	4	2	2	2
Subjek 20	4	3	3	3	3	4	1	1	2	4	4	1	1	3	1
Subjek 21	4	4	4	4	2	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3
Subjek 22	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
Subjek 23	4	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	2	2	1	1
Subjek 24	4	4	3	4	4	4	4	1	2	3	3	4	2	2	2

Subjek 25	3	4	2	3	3	4	1	1	2	4	4	1	1	3	1
Subjek 26	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3
Subjek 27	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
Subjek 28	4	1	4	4	3	3	3	2	1	4	3	2	2	1	1
Subjek 29	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	2	2	2
Subjek 30	4	4	4	3	3	4	1	1	2	3	4	1	1	3	1
Subjek 31	4	1	1	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3
Subjek 32	4	2	4	1	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
Subjek 33	4	1	1	4	1	4	4	4	3	1	3	2	2	1	1
Subjek 34	4	1	1	4	1	1	4	3	1	4	3	4	2	2	2
Subjek 35	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	1	1	3	1
Subjek 36	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	3	1	2	3
Subjek 37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2
Subjek 38	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	3	2	2	1	1
Subjek 39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2
Subjek 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1
Subjek 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3
Subjek 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1
Subjek 44	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2
Subjek 45	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	1	3	1
Subjek 46	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	2	3
Subjek 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1
Subjek 49	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	2	2	2
Subjek 50	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	1	3	1
Subjek 51	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	3	1	2	3
Subjek 52	4	1	1	4	4	4	4	1	3	4	4	2	2	2	2
Subjek 53	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	3	2	2	1	1

Subjek 54	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	2	2	2
Subjek 55	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	1	3	1
Subjek 56	4	3	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	1	2	3
Subjek 57	1	1	1	4	4	4	4	1	2	1	4	2	2	2	2
Subjek 58	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1
Subjek 59	4	1	3	4	4	4	4	1	2	4	3	4	2	2	2
Subjek 60	4	2	3	3	3	4	1	1	2	3	4	1	1	3	1
Subjek 61	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3
Subjek 62	1	3	3	1	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2
Subjek 63	1	1	4	4	3	3	3	2	1	4	3	2	2	1	1
Subjek 64	4	3	3	3	4	4	4	1	2	4	3	4	2	2	2
Subjek 65	4	3	3	4	3	4	1	1	2	4	4	1	1	3	1
Subjek 66	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3
Subjek 67	4	4	4	1	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
Subjek 68	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	3	2	2	1	1
Subjek 69	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	4	2	2	2
Subjek 70	4	4	4	4	3	4	1	1	2	4	4	1	1	3	1
Subjek 71	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	4	4	3	3	1
Subjek 72	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	3	1	4	4
Subjek 73	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3
Subjek 74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4
Subjek 75	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
Subjek 76	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1
Subjek 77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 79	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 80	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 81	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 82	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4

Subjek 83	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3
Subjek 84	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Subjek 85	4	1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 86	4	2	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
Subjek 87	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4
Subjek 88	4	3	3	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	2	3
Subjek 89	4	3	3	4	3	3	1	4	4	3	4	1	4	2	3
Subjek 90	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	3	4	4
Subjek 91	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4
Subjek 92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
Subjek 93	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
Subjek 94	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	1	1	3
Subjek 95	2	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	2	4	1
Subjek 96	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3
Subjek 97	4	2	2	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2
Subjek 98	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4
Subjek 99	1	4	3	1	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	3
Subjek 100	3	3	4	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	4
Subjek 101	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4
Subjek 102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 103	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
Subjek 104	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	1
Subjek 105	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4
Subjek 106	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Subjek 107	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4
Subjek 108	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3

Lampiran VIII
Rekapitulasi Data Skala
Intensi Turnover



Subjek 27	3	3	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3
Subjek 28	4	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Subjek 29	3	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4
Subjek 30	3	3	2	2	3	3	3	4	3	1	4	3	3
Subjek 31	3	3	2	2	3	3	3	4	3	1	4	3	3
Subjek 32	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	1	3	3
Subjek 33	4	4	2	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4
Subjek 34	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Subjek 35	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3
Subjek 36	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3
Subjek 37	3	3	2	1	4	1	1	1	4	4	1	3	3
Subjek 38	4	4	2	1	4	3	3	4	4	4	1	4	4
Subjek 39	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	3	3	4
Subjek 40	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3
Subjek 41	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3
Subjek 42	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	4	3	3
Subjek 43	4	4	2	1	1	4	4	4	4	2	1	4	4
Subjek 44	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	4	3	4
Subjek 45	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3
Subjek 46	3	3	2	2	1	2	3	3	4	2	4	3	3
Subjek 47	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	4	3	3
Subjek 48	4	4	2	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4
Subjek 49	3	4	1	1	2	2	3	4	4	2	4	3	4
Subjek 50	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3
Subjek 51	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3
Subjek 52	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	4	3	3
Subjek 53	4	4	2	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4
Subjek 54	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	4	3	4
Subjek 55	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3

Subjek 56	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3
Subjek 57	3	3	2	1	2	3	4	4	3	2	4	3	3
Subjek 58	4	4	2	1	1	4	4	4	4	2	1	4	4
Subjek 59	3	4	1	1	2	2	3	4	1	2	4	3	4
Subjek 60	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3
Subjek 61	3	3	2	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3
Subjek 62	3	3	2	1	2	3	4	4	4	2	1	3	3
Subjek 63	4	4	2	1	1	4	4	4	4	2	3	4	4
Subjek 64	3	4	1	1	2	2	3	4	4	2	3	3	4
Subjek 65	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3
Subjek 66	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3
Subjek 67	3	3	2	1	4	1	1	4	1	4	1	3	3
Subjek 68	4	4	2	1	2	3	4	4	3	4	1	4	4
Subjek 69	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4
Subjek 70	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Subjek 71	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3
Subjek 72	3	3	2	1	4	1	1	4	1	1	4	3	3
Subjek 73	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 74	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Subjek 75	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Subjek 76	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
Subjek 77	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
Subjek 78	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 79	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4
Subjek 80	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 81	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1
Subjek 82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Subjek 83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Subjek 84	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4

Subjek 85	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4
Subjek 86	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4
Subjek 87	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4
Subjek 88	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Subjek 89	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Subjek 90	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
Subjek 91	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4
Subjek 92	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4
Subjek 93	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	3
Subjek 94	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	3
Subjek 95	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4
Subjek 96	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	1
Subjek 97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 98	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
Subjek 99	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
Subjek 100	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1
Subjek 101	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3
Subjek 102	4	2	2	4	1	4	4	1	4	4	3	4	2
Subjek 103	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4
Subjek 104	4	4	3	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4
Subjek 105	4	3	4	1	1	1	1	4	4	4	3	4	3
Subjek 106	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4
Subjek 107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 108	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23			
Subjek 1	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2			
Subjek 2	2	3	2	3	1	1	1	1	4	3			
Subjek 3	3	4	3	2	3	3	3	1	4	3			

Subjek 4	3	3	1	2	1	2	1	3	3	4
Subjek 5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
Subjek 6	2	3	3	1	2	3	4	3	2	3
Subjek 7	4	4	4	2	2	4	1	4	3	2
Subjek 8	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2
Subjek 9	3	4	4	1	1	3	3	3	4	4
Subjek 10	4	4	4	3	2	3	4	4	3	1
Subjek 11	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3
Subjek 12	4	4	4	1	2	4	4	4	3	2
Subjek 13	4	1	1	4	3	3	4	3	3	2
Subjek 14	4	1	1	4	1	4	4	3	4	4
Subjek 15	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1
Subjek 16	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3
Subjek 17	3	4	4	2	4	4	3	4	3	2
Subjek 18	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2
Subjek 19	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
Subjek 20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1
Subjek 21	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3
Subjek 22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
Subjek 23	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2
Subjek 24	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4
Subjek 25	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1
Subjek 26	4	4	4	1	4	4	1	3	2	3
Subjek 27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
Subjek 28	4	4	4	1	4	3	3	3	3	2
Subjek 29	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
Subjek 30	3	3	3	1	4	2	4	4	3	1
Subjek 31	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3
Subjek 32	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2

Subjek 33	1	4	4	1	1	4	4	3	3	2
Subjek 34	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4
Subjek 35	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1
Subjek 36	4	4	4	3	1	1	4	3	2	3
Subjek 37	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2
Subjek 38	1	4	4	1	1	1	1	3	1	2
Subjek 39	4	4	4	3	1	1	4	3	1	4
Subjek 40	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1
Subjek 41	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
Subjek 42	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2
Subjek 43	1	4	4	1	4	4	1	3	4	2
Subjek 44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 45	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1
Subjek 46	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3
Subjek 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
Subjek 48	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2
Subjek 49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 50	3	3	3	1	4	4	3	4	4	1
Subjek 51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
Subjek 52	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
Subjek 53	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2
Subjek 54	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4
Subjek 55	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1
Subjek 56	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3
Subjek 57	4	4	4	1	1	1	4	4	4	2
Subjek 58	4	1	1	1	1	1	4	3	4	2
Subjek 59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 60	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1
Subjek 61	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3

Subjek 62	1	1	1	4	1	1	1	4	4	2
Subjek 63	3	4	4	2	1	1	3	3	4	2
Subjek 64	3	4	4	2	1	3	4	3	4	4
Subjek 65	4	4	4	3	2	3	3	4	3	1
Subjek 66	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3
Subjek 67	4	1	1	4	3	3	3	4	3	2
Subjek 68	4	1	1	1	1	4	4	3	3	2
Subjek 69	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
Subjek 70	4	4	4	2	3	3	4	4	3	1
Subjek 71	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3
Subjek 72	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2
Subjek 73	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2
Subjek 74	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4
Subjek 75	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1
Subjek 76	3	4	4	2	4	4	1	4	1	4
Subjek 77	3	4	4	1	4	4	1	1	3	3
Subjek 78	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1
Subjek 79	3	4	4	2	3	3	4	3	3	1
Subjek 80	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Subjek 81	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1
Subjek 82	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Subjek 83	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
Subjek 84	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4
Subjek 85	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4
Subjek 86	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
Subjek 87	1	4	4	4	1	4	4	3	4	4
Subjek 88	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3
Subjek 89	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
Subjek 90	2	4	4	2	1	1	4	4	4	4

Lampiran IX

Output SPSS Hasil Penelitian

Uji Normalitas:

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.67142602
	Absolute	.042
Most Extreme Differences	Positive	.042
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.442
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji linearitas :

Anova table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
adversity_quotient * intensi_turnover	Between Groups	(Combined)	6098.740	34	179.375	1.289	.181
		Linearity	2022.352	1	2022.352	14.536	.000
		Deviation from Linearity	4076.388	33	123.527	.888	.640
	Within Groups		10295.517	74	139.129		
	Total		16394.257	108			

Uji korelasi product moment person

Adversity Quotient				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	52	47.9	47.9	47.9

Rendah	56	52.1	52.1	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Intensi Turnover

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	60	55.6	55.6	55.6
Valid Rendah	48	44.4	44.4	100.0
Total	108	100.0	100.0	

		Adversity_quotient	Intensi_turnover
Adversity_quotient	Pearson	1	-.535(**)
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
Intensi_turnover	Pearson	-.535(**)	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)